

Ein Jahr Erfahrungen mit dem arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST

1. Zwischenbericht

*Susanne Bittner
Alfons Hollederer
Bruno Kaltenborn
Helmut Rudolph
Achim Vanselow
Claudia Weinkopf*

Erschienen als Forschungsbericht Nr. 290
des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung im Oktober 2001



Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung
der Bundesanstalt für Arbeit

**Wissenschaftszentrum
Nordrhein-Westfalen**
Kulturwissenschaftliches
Institut



Wuppertal Institut für
Klima, Umwelt, Energie
**Institut Arbeit
und Technik**



Dr. Bruno Kaltenborn
Wirtschaftsforschung und Politikberatung

Forschungsverbund „Evaluierung CAST“

Dr. Bruno Kaltenborn (*Projektkoordination Forschungsverbund*)
Wirtschaftsforschung und Politikberatung
Endenicher Straße 10
53115 Bonn

Tel.: 0228 - 670 730
e-mail: kaltenborn@wipol.de

Fax: 0228 - 967 53 56

Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB)
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Christian Brinkmann (*Ansprechpartner IAB*)
Tel.: 0911 - 1793121
e-mail: christian.brinkmann@iab.de

Fax: 0911 - 1793258

Alfons Holleder
Tel.: 0911 - 179-3059
e-mail: alfons.holleder@iab.de

Helmut Rudolph
Tel.: 0911 - 179-3089
e-mail: helmut.rudolph@iab.de

Institut Arbeit und Technik (IAT)
Wissenschaftszentrum NRW
Munscheidstraße 14
45886 Gelsenkirchen

Dr. Claudia Weinkopf (*Projektleitung IAT*)
Tel.: 0209 - 1707142
e-mail: weinkopf@iatge.de

Fax: 0209 - 1707124

Susanne Bittner
Tel.: 0209 - 1707255
e-mail: bittner@iatge.de

Achim Vanselow
Tel.: 0209 - 1707185
e-mail: vanselow@iatge.de

Auftraggeber

Bundesministerium für Arbeit
und Sozialordnung (Referat II a 2)
Postfach 14 02 80
53107 Bonn

RegDir Peter Jülicher
Tel.: 0228 - 5272627
e-mail: pe.juelicher@bma.bund.de

Fax: 0228 - 5271121

RR'in zA Vanessa Ahuja
Tel.: 0228 - 5272829
e-mail: va.ahuja@bma.bund.de

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Verzeichnis der Übersichten

Vorwort	1
Zusammenfassung	2
1 Einleitung	5
2 Entstehung und Konzeption von CAST	7
2.1 Vom Bündnis für Arbeit zu CAST	7
2.2 Ursprüngliche Förderkonzepte	13
2.2.1 Ursprüngliches Mainzer Modell	13
2.2.2 Ursprüngliches SGI-Modell	14
2.3 CAST-Sonderprogramm	15
2.3.1 Mainzer Modell im CAST-Sonderprogramm	18
2.3.2 SGI-Modell im CAST-Sonderprogramm	21
2.4 Änderung der CAST-Richtlinien	23
3 Arbeitsmarktlage in den Förderregionen	25
4 Bisherige Umsetzungsaktivitäten	30
4.1 Mainzer Modell	31
4.1.1 Interne Organisation in den Arbeitsämtern	31
4.1.2 Öffentlichkeitsarbeit und Werbung	35
4.1.3 Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Sozialämtern	38
4.2 Modell der Saar-Gemeinschaftsinitiative (SGI)	39
4.2.1 Interne Organisation bei den Arbeitsämtern	39
4.2.2 Öffentlichkeitsarbeit und Werbung	42

4.3	Zusammenfassung	45
5	Bisherige Resonanz	47
5.1	Mainzer Modell	47
5.1.1	Inanspruchnahme	47
5.1.2	Bisherige Erfahrungen	52
5.2	SGI-Modell.....	55
5.2.1	Inanspruchnahme	56
5.2.2	Qualifizierung	59
5.2.3	Bisherige Erfahrungen	60
5.3	Zusammenfassung und Zwischenbilanz	61
6	Resümee.....	65
	Anhang 1: Arbeitsmarktlage in den Förderregionen	68
	Anhang 2: Arbeitsamt 2000	71
	Anhang 3: Förderstatistik.....	73
	Anhang 4: Auswahl der Vergleichsregionen.....	80
	Literatur	90
	Publikationen des Forschungsverbundes	93
	Projektteam des Forschungsverbundes.....	94
	Autor/innen des 1. Zwischenberichts	95

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Eckzahlen zu CAST	4
Tabelle 2:	Prognosen zu Finanzbedarf und Beschäftigungseffekten unterschiedlicher Niedriglohnsubventionen	10
Tabelle 3:	Kindergeldzuschlag nach dem Mainzer Modell für allein Erziehende bis zum 30. April 2001	19
Tabelle 4:	Kindergeldzuschlag nach dem Mainzer Modell für Elternpaare	20
Tabelle 5:	Arbeitgeberförderung bei einer Vollzeitbeschäftigung nach dem SGI-Modell	22
Tabelle 6:	Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren der Förderregionen	27
Tabelle 7:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen in den Förderregionen am 30. Juni 2000	28
Tabelle 8:	Eintritte in das Mainzer Modell nach Monat und Arbeitsamt	48
Tabelle 9:	Förderstruktur im Mainzer Modell	49
Tabelle 10:	Zugänge im Mainzer Modell nach Wirtschaftszweig des Arbeitsplatzes	51
Tabelle 11:	Eintritte in das SGI-Modell nach Monat und Arbeitsamt	56
Tabelle 12:	Verteilung der Anträge zur SGI-Förderung	57
Tabelle 13:	Förderstruktur im SGI-Modell	58
Tabelle A1:	Beschäftigte Arbeiter/innen und Angestellte im Juni 1999 und im Juni 2000 (ohne Auszubildende)	68
Tabelle A2:	Arbeitslose in den Förderregionen von 1999 bis 2001 jeweils im Juni	69
Tabelle A3:	Förderregionen: Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung des SGB III	70
Tabelle A4:	Zugänge in CAST nach Wirtschaftszweig des Arbeitsplatzes	73
Tabelle A5:	Überblick über die CAST-Förderungen zum Zählstichtag am 23. August 2001	74
Tabelle A6:	Zugänge in CAST vom 1. Juli 2000 bis zum Zählstichtag am 23. August 2001	75
Tabelle A7:	Bestand in CAST am Zählstichtag am 23. August 2001	76
Tabelle A8:	Abgänge aus CAST vom 1. Juli 2000 bis zum Zählstichtag am 23. August 2001	77
Tabelle A9:	Ausprägungen von Indikatoren der Förder- und möglicher sowie alternativer Vergleichsarbeitsämter	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Förderbeträge verschiedener Niedriglohnkonzepte.....	9
Abbildung 2: Karte mit den an CAST beteiligten Förderregionen	17
Abbildung 3: Gesamtförderung nach dem Mainzer Modell bis zum 30. April 2001	20
Abbildung 4: Gesamtförderung an Arbeitgeber/innen und Beschäftigte zusammen nach dem SGI-Modell.....	22
Abbildung 5: Gesamtförderung nach dem Mainzer Modell ab 1. Mai 2001	24
Abbildung A1: Organigramm eines Arbeitsamtes nach dem Konzept „Arbeitsamt 2000“	72
Abbildung A2: Karte mit Förder- und möglichen Vergleichsregionen.....	83
Abbildung A3: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Eberswalde und Neuruppin sowie für Chemnitz und Zwickau	84
Abbildung A4: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Koblenz und Mayen	85
Abbildung A5: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Montabaur und Neunkirchen.....	86
Abbildung A6: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Neuwied und Saarbrücken.....	87
Abbildung A7: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Saarlouis	88

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Vorgehen bei der Umsetzung des Mainzer Modells und Funktionen der Koordinatoren	33
Übersicht 2: Arbeitgeberorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Werbung bei Unternehmen für das Mainzer Modell.....	37
Übersicht 3: Vorgehen bei der Umsetzung des SGI-Modells und Funktion der Koordinator/innen	41
Übersicht 4: Arbeitgeberorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Werbung bei Unternehmen für das SGI-Modell.....	43
Übersicht A1: Satzbeschreibung der CAST-Förderdatei	79
Übersicht A2: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen.....	81
Übersicht A3: Modell- und mögliche sowie alternative Vergleichsregionen	82

Vorwort

Der Forschungsverbund aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, dem Institut Arbeit und Technik (IAT) und dem Bonner Wirtschaftsforscher und Politikberater Dr. Bruno Kaltenborn hat sich im Sommer 2000 gemeinsam um die Evaluierung des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten“ (CAST) der Bundesregierung beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung beworben. Mitte Oktober 2000 hat der Forschungsverbund den Auftrag für die mehrjährige Evaluierung erhalten.

Mit der Vorbereitung der Evaluierung der beiden im Rahmen von CAST erprobten Förderkonzepte „Mainzer Modell“ und „SGI-Modell“ wurde noch Ende 2000 begonnen und im Laufe des ersten Halbjahres 2001 wurde das Projektteam vervollständigt. Nach drei Projektbriefen wird nunmehr nach einem Jahr Erfahrungen mit CAST ein erster Zwischenbericht vorgelegt. Naturgemäß sind die Ergebnisse und Einschätzungen noch unvollständig und vorläufig. Zu den Auswirkungen der zum 1. Mai 2001 erfolgten Modifikationen der Förderkonzepte liegen bislang ohnehin kaum Erkenntnisse vor.

Das Sonderprogramm CAST und seine Evaluierung sind nur durch das vielfältige Engagement unterschiedlicher Akteure möglich. So wird CAST und seine Evaluierung von einem zentralen Begleitausschuss auf Bundesebene und vier regionalen Projektbeiräten kritisch begleitet. Im Rahmen der Evaluierung wurde uns von den Vertreter/innen der Landesministerien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Kammern und der Bundesanstalt für Arbeit trotz zahlreicher anderer Verpflichtungen vielfach Zeit für intensive Gespräche eingeräumt und Vertrauen entgegengebracht; dafür bedanken wir uns. Der Bundesanstalt für Arbeit sind wir darüber hinaus zu Dank für die Erfassung und Prüfung zahlreicher Daten verpflichtet. Auch bei unserem Auftraggeber, dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, bedanken wir uns für die konstruktive Zusammenarbeit.

Die Hauptlast der (termingerechten) Erstellung des vorliegenden Zwischenberichts lag bei Susanne Bittner, Alfons Holleder, Helmut Rudolph und Achim Vanselow.

Bonn, Nürnberg und Gelsenkirchen, im September 2001

Dr. Bruno Kaltenborn
(Projektkoordination Forschungsverbund)

Christian Brinkmann
(Ansprechpartner IAB)

Dr. Claudia Weinkopf
(Projektleitung IAT)

Zusammenfassung

Im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten“ (CAST) der Bundesregierung werden in der Zeit vom 1. Juli 2000 bis zum 31. Dezember 2002 neu eingegangene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Regionen in je einem west- und ostdeutschen Bundesland mit zwei unterschiedlichen Instrumenten alternativ zu anderen bestehenden Fördermaßnahmen gefördert. Beide Förderkonzepte bezwecken, „die Eingliederung gering qualifizierter Arbeitnehmer, Langzeitarbeitsloser sowie gering verdienender Arbeitnehmer, insbesondere mit Kindern, in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern und Anreize für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zu setzen.“ (Art. 1 Abs. 1 S. 2 CAST-Richtlinien). Entsprechend dieser Zielsetzung sehen die Förderkonzepte anders als die Instrumente der klassischen aktiven Arbeitsmarktpolitik keine Begrenzung auf eine enge Zielgruppe vor.

Das Mainzer Modell wird in den rheinland-pfälzischen Arbeitsamtsbezirken Koblenz, Mayen, Montabaur und Neuwied sowie in den brandenburgischen Arbeitsamtsbezirken Eberswalde und Neuruppin erprobt. Mit der Gewährung eines degressiven Zuschusses zu den Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung und einem degressiven Kindergeldzuschlag soll die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Arbeitslose, Sozialhilfebeziehende und andere nicht oder nur geringfügig Beschäftigte attraktiver werden.

Das SGI-Modell wird im Saarland und in Sachsen im Arbeitsamtsbezirk Chemnitz und seit Sommer 2001 auch im Arbeitsamtsbezirk Zwickau erprobt. Durch die Gewährung eines degressiven Zuschusses zu den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung bei tariflicher bzw. ortsüblicher Bezahlung mit einem Stundenlohn von maximal 18 DM sollen Unternehmen zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze motiviert werden. Gleichzeitig soll den Beschäftigten durch Qualifizierung sowohl ein Anreiz zur Arbeitsaufnahme als auch eine langfristige Beschäftigungsperspektive eröffnet werden.

Die mit der Umsetzung betrauten Arbeitsämter haben vielfältige Aktivitäten entwickelt, um über die Förderkonzepte zu informieren. Bei den zu diesem Zweck durchgeführten Maßnahmen wie z.B. Veranstaltungen, Gesprächen und Briefen standen entsprechend der Zielsetzung des Mainzer Modells vorrangig potenzielle Beschäftigte und beim SGI-Modell Unternehmen im Fokus.

Insgesamt ist nach einem Jahr Laufzeit die Inanspruchnahme des Sonderprogramms mit bislang 592 Förderfällen hinter den Erwartungen zurück geblieben. Dies gilt in besonderem Maße für das SGI-Modell, auf das mit 78 Bewilligungen lediglich etwa 13% aller bisherigen CAST-Förderfälle entfallen. Schwerpunkt der Förderung ist Neunkirchen mit 49 Förderfällen, während in Saarbrücken bislang lediglich fünf und in Chemnitz nur ein Förderfall registriert wurden. Beim Mainzer Modell gibt es bislang 514 Bewilligungen, was rund 87% aller Förderfälle entspricht. Schwerpunkt der Förderung nach dem Mainzer Modell ist Rheinland-Pfalz mit bislang 413 geförderten Beschäftigungsaufnahmen (70% aller CAST-Bewilligungen).

Neben einem hohen Anteil von jeweils etwa zwei Dritteln vormals Arbeitsloser an allen Bewilligungen waren jeweils fast ein Zehntel vorher geringfügig beschäftigt, gehörten zur Stillen Reserve bzw. sind Berufsrückkehrer/innen. Anscheinend ist es in gewissem Umfang gelungen, über die primären Zielgruppen der Arbeitsämter hinaus weitere Personengruppen anzusprechen. Einen ähn-

lichen Hinweis gibt der Anteil von fast 40% von Personen, die vor der Förderung durch das Mainzer Modell ausschließlich Sozialhilfe als Lohnersatzleistung bezogen haben, und der Anteil von 15% von Personen, die zuvor weder Sozialhilfe noch Arbeitslosenhilfe oder -geld bezogen.

Fast zwei Drittel der Geförderten sind jeweils Frauen. Gleichzeitig liegt der Anteil von geförderten Teilzeitbeschäftigten sowohl insgesamt als auch beim Mainzer Modell mit über zwei Drittel im Vergleich zum Anteil der Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft extrem hoch. Dies steht in Einklang mit einem der expliziten Ziele des Mainzer Modells, nämlich der Steigerung der Attraktivität von Teilzeitbeschäftigungen.

Insgesamt partizipieren 476 Betriebe am CAST-Sonderprogramm. 51 Betriebe haben mehr als ein gefördertes Beschäftigungsverhältnis, wobei meist nur zwei oder drei Beschäftigte gefördert werden. Nur ein Betrieb der Gebäudereinigung erreicht als Spitzenreiter 14 geförderte Arbeitsverhältnisse. Zu den Förderschwerpunkten gehören die Gebäudereinigung, die Arbeitnehmerüberlassung und die Gastronomie, diese sind allerdings bisher wenig ausgeprägt. Unternehmen nutzen die CAST-Förderung bislang offenbar kaum systematisch, um Beschäftigte durch ein höheres Einkommen zu binden (Mainzer Modell) bzw. um sich von Lohnkosten zu entlasten (SGI-Modell).

Die mögliche Förderung einer Qualifizierung nach dem SGI-Modell wurde bislang nur bei 12 der 78 Beschäftigten genutzt. Oftmals sehen die Unternehmen offenbar eine Qualifizierung nicht als erforderlich an oder sie scheuen die Kosten einer Freistellung von der Arbeit. Angesichts der bislang geringen Inanspruchnahme des SGI-Modells und der Heterogenität der Tätigkeiten ist es zudem kaum möglich, gemeinsame Qualifizierungsmaßnahmen zu organisieren. Darüber hinaus scheinen die geförderten Beschäftigten teilweise nicht ausreichend über die Möglichkeit einer Förderung ihrer Qualifizierung informiert zu sein. Und nicht zuletzt bestehen auf Seiten der Arbeitsämter offensichtlich Unsicherheiten über die Administration der regionalen Qualifizierungsfonds.

Die bisherige Höchstförderdauer von 18 Monaten im Rahmen von CAST wurde bei knapp der Hälfte aller Förderfälle nicht ausgeschöpft, weil die Förderung von vornherein kürzer befristet war, das Arbeitsverhältnis vorzeitig gelöst wurde oder während der Förderung die Lohn- bzw. Einkommensgrenzen überschritten wurden. Über 20% aller Förderfälle sind bereits aus der Förderung wieder ausgeschieden. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass das geförderte Arbeitsmarktsegment von einer hohen Fluktuation gekennzeichnet ist.

Die Ursachen für die bisher zögerliche Inanspruchnahme des CAST-Sonderprogramms sind vielschichtig und kaum eindeutig. Beim Mainzer Modell scheint nach den vorliegenden Informationen für das bisher eher geringe Interesse der Unternehmen neben einem möglicherweise fehlenden Bedarf an gering entlohnten Arbeitskräften auch der Ausschluss einer gleichzeitigen arbeitgeberseitigen Förderung bedeutsam zu sein. Die erwartete Meldung zuvor nicht besetzbarer und daher nur latent vorhandener offener Stellen bei den Arbeitsämtern ist bisher nicht in größerem Ausmaß erfolgt. Umgekehrt lösten die Anreize des Mainzer Modells bestehende Besetzungsprobleme von Unternehmen nur teilweise. So scheiterten manche Einstellungen an bestimmten Anforderungen der Arbeitsplätze, an fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu spezifischen Arbeitszeiten oder an der mangelnden Erreichbarkeit der Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Am SGI-Modell waren Unternehmen aus verschiedenen Gründen nur sehr zögerlich interessiert: So schlossen die tariflich vereinbarten Löhne eine Förderung teilweise aus, es bestand grundsätzlich kein Bedarf an zusätzlicher Beschäftigung im Lohnsegment bis zu einem Stundenlohn von

unter 18 DM oder die Förderbeträge wurden als zu gering angesehen. Besonders bei den höheren Stundenlöhnen wurde die Förderhöhe im Vergleich zum administrativen Aufwand und/oder zu anderen Fördermöglichkeiten als zu niedrig erachtet.

Aufgrund der bis dahin zögerlichen Inanspruchnahme des CAST-Sonderprogramms wurde im Einvernehmen mit den Sozialpartnern zum 1. Mai 2001 die Förderung großzügiger ausgestaltet. Insbesondere wurde die maximale Förderdauer von 18 auf 36 Monate ausgedehnt und die Förderung nach dem Mainzer Modell für Eltern, insbesondere für allein Erziehende, erhöht. Darüber hinaus ist beim SGI-Modell die Begrenzung der Förderung auf formal gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose entfallen; nunmehr ist das Stundenlohnsegment bis 18 DM generell förderungsfähig. Allerdings sind die Auswirkungen dieser Änderung zum 1. Mai 2001 bisher kaum erkennbar, da sie nur mit gewissem Zeitverzug umgesetzt werden konnten.

Tabelle 1: Eckzahlen zu CAST

	Mainzer Modell			SGI-Modell	CAST gesamt
	Brandenburg	Rheinland-Pfalz	gesamt		
Bewilligungen	101	413	514	78^a	592
Abgänge	15	93	108	16	124
Bestand	86	320	406	62	468
Bewilligungen nach Art des Zuschusses (Mainzer Modell)					
nur Sozialversicherungszuschuss	49	92	141	-	-
nur Kindergeldzuschlag	4	45	49	-	-
Sozialversicherungszuschuss und Kindergeldzuschlag	48	276	324	-	-
Bewilligungen nach Geschlecht und Arbeitszeit					
<i>Männer</i>	<i>13</i>	<i>167</i>	<i>180</i>	<i>33</i>	<i>213</i>
Vollzeit	5	108	113	31	144
Teilzeit über 30 Std. bis Vollzeit	2	21	23	1	24
Teilzeit über 20 bis 30 Std.	2	26	28	1	29
Teilzeit 15 bis 20 Std.	4	12	16	0	16
<i>Frauen</i>	<i>88</i>	<i>246</i>	<i>334</i>	<i>45</i>	<i>379</i>
Vollzeit	13	33	46	15	61
Teilzeit über 30 Std. bis Vollzeit	23	16	39	6	45
Teilzeit über 20 bis 30 Std.	35	118	153	21	174
Teilzeit 15 bis 20 Std.	17	79	96	3	99
^a davon 77 Bewilligungen im Saarland und eine Bewilligung in Sachsen (Chemnitz)					

Anmerkung: Für die letzten Monate ist mit weiteren Nachmeldungen von Bewilligungen zu rechnen.

Quelle: IAB-Auswertung der CAST-Förderdatei zum Stichtag 23. August 2001.

1 Einleitung

Am 1. Juli 2000 startete das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten“ (CAST) der Bundesregierung. Im Rahmen dieses Sonderprogramms werden das so genannte „Mainzer Modell“ aus der rheinland-pfälzischen Landesregierung und das so genannte „SGI-Modell“ der Saar-Gemeinschaftsinitiative des Saarlandes erprobt. Beide Förderkonzepte bezwecken, „die Eingliederung gering qualifizierter Arbeitnehmer, Langzeitarbeitsloser sowie gering verdienender Arbeitnehmer, insbesondere mit Kindern, in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern und Anreize für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zu setzen.“ (Art. 1 Abs. 1 S. 2 CAST-Richtlinien). Entsprechend dieser Zielsetzung sehen die Förderkonzepte anders als die Instrumente der klassischen aktiven Arbeitsmarktpolitik keine Begrenzung auf eine enge Zielgruppe vor.

Das Mainzer Modell wird in ausgewählten Arbeitsamtsbezirken der Bundesländer Rheinland-Pfalz und Brandenburg erprobt. „Durch die Gewährung eines Zuschusses zu den Sozialversicherungsbeiträgen an den Arbeitnehmer und/oder eines Kindergeldzuschlages soll ein Anreiz zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gesetzt werden. Ziele sind die Schaffung zusätzlicher Beschäftigung für gering verdienende Arbeitnehmer, allein Erziehende und Klein-Verdiener-Familien mit Kindern unter Vermeidung der sog. ‚Sozialhilfefälle‘ sowie die Steigerung der Attraktivität von Teilzeitarbeit.“ (Art. 2 § 1 Abs. 1 CAST-Richtlinien).

Das SGI-Modell wird im Saarland und in Sachsen im Arbeitsamtsbezirk Chemnitz und seit dem Sommer 2001 auch im Arbeitsamtsbezirk Zwickau erprobt. „Durch die Gewährung von Zuschüssen zu den Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber sollen diese bei den Lohnnebenkosten entlastet und somit Anreize für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, insbesondere für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose, geschaffen werden. Durch zweckmäßige Qualifizierungsmaßnahmen vor, während und nach einer (...) geförderten Beschäftigung soll Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen eine langfristige Beschäftigungsperspektive eröffnet werden.“ (Art. 3 § 1 Abs. 1-2 CAST-Richtlinien).

Im Rahmen des CAST-Sonderprogramms werden neu eingegangene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Zeitraum vom 1. Juli 2000 bis zum 31. Dezember 2002 gefördert. Dabei ist keine enge Beschränkung auf Zielgruppen vorgesehen, sondern wesentliche Fördervoraussetzungen sind vielmehr Einkommen bzw. Lohn nach Beschäftigungsaufnahme. Die Förderung erfolgte ursprünglich für maximal 18 Monate. Nach zögerlicher Inanspruchnahme des Sonderprogramms wurde der maximale Förderzeitraum ab 1. Mai 2001 auf 36 Monate ausgedehnt.

Der Fokus dieses ersten Zwischenberichts liegt auf der Zeit bis zur Richtlinienänderung, da über die Auswirkungen dieser Änderung bislang kaum Erkenntnisse vorliegen. Die Förderfälle werden von den mit der Umsetzung betrauten Arbeitsämtern vielfach ohnehin mit einer Zeitverzögerung von etlichen Wochen oder gar einigen Monaten erfasst. Darüber hinaus bedarf die konkrete Umsetzung der Richtlinienänderung in den Förderregionen einige Zeit.

Zentraler Gegenstand dieses Berichts nach einem Jahr Erfahrungen mit CAST ist die bisherige Resonanz auf die beiden Förderkonzepte. Seit kurzem sind hierzu Auswertungen der CAST-Förderdatei möglich, die über Umfang und Struktur der Inanspruchnahme und der geförderten Beschäftigten Auskunft geben. Die begleitende Implementationsforschung gibt Aufschluss über

die konkrete Umsetzung in den Förderregionen und insbesondere anhand erster Erfahrungsberichte der regionalen Akteure auch über aufgetretene Probleme. Für das Verständnis der bisherigen Entwicklung sind neben der Ausgestaltung der Förderkonzepte auch die Ausgangslage auf den regionalen Arbeitsmärkten in den Förderregionen und die konkreten Aktivitäten der regionalen Akteure zur Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für die Förderinstrumente von Bedeutung.

Daher informiert das folgende Kapitel 2 zunächst über die Entstehung des CAST-Sonderprogramms insbesondere aus der im Jahre 1999 zeitweise lebhaften öffentlichen Diskussion um einen bzw. den Niedriglohnsektor und über die Herkunft und Ausgestaltung der beiden im Rahmen von CAST erprobten Förderkonzepte „Mainzer Modell“ und „SGI-Modell“.

Die Lage auf den regionalen Arbeitsmärkten in den Förderregionen, vor deren Hintergrund die Umsetzung der Förderkonzepte erfolgt, sind Gegenstand von Kapitel 3. Ergänzend dazu werden in Anhang 1 weitergehende Informationen gegeben.

Neben der Ausgestaltung der Förderkonzepte und der regionalspezifischen Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt wirkt sich auch die konkrete Implementation in den Förderregionen maßgeblich auf Inanspruchnahme und Erfolg von CAST aus. Kapitel 4 beschreibt die entsprechenden Aktivitäten insbesondere der Arbeitsämter, aber auch der Sozialämter. Hierzu gehören insbesondere die interne Organisation zur Umsetzung in den Arbeitsämtern sowie die Öffentlichkeitsarbeit und Werbung zugunsten von CAST. Anhang 2 enthält ergänzende Informationen zur generellen organisatorischen Umstellung auf das sogenannte Konzept „Arbeitsamt 2000“.

Vor dem Hintergrund des Förderkonzepts, der Ausgangslage in den Förderregionen und den bisherigen Umsetzungsaktivitäten wird im zentralen Kapitel 5 die bisherige Resonanz aufgezeigt. Hierzu gehören neben Umfang und Struktur der Inanspruchnahme auch erste Erfahrungsberichte. In Anhang 3 werden diese Angaben um detaillierte Auswertungen der CAST-Förderdatei und um entsprechende methodische Hinweise vervollständigt.

In Kapitel 6 wird ein kurzes Resümee gezogen.

Neben den tabellarischen und methodischen Anhängen 1, 2 und 3 zu den Kapiteln 3, 4 und 5 wird in Anhang 4 auf die Auswahl der für spätere Analysen vorgesehenen Vergleichsregionen eingegangen.

2 Entstehung und Konzeption von CAST

Im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten“ (CAST) der Bundesregierung werden zwei unterschiedliche Förderkonzeptionen erprobt, das Mainzer Modell und das Modell der Saar-Gemeinschaftsinitiative (SGI-Modell). Die Umsetzung dieser beiden Förderkonzepte im Rahmen des Sonderprogramms CAST der Bundesregierung liegt in der im Jahre 1999 zeitweise sehr engagiert geführten Debatte um einen bzw. den Niedriglohnsektor und Niedriglohnsubventionen begründet. Im Folgenden wird zunächst diese Entwicklung bis zur Entscheidung über die Erprobung skizziert (Abschnitt 2.1). Anschließend wird auf das Mainzer Modell und das SGI-Modell in ihren ursprünglichen, aus der rheinland-pfälzischen Landesregierung bzw. von der Saar-Gemeinschaftsinitiative konzipierten Fassungen eingegangen (Abschnitt 2.2) und das auf ihnen basierende CAST-Sonderprogramm vorgestellt (Abschnitt 2.3). Schließlich werden die Änderungen der CAST-Richtlinien, die zum 1. Mai 2001 in Kraft getreten sind, dargestellt (Abschnitt 2.4).

2.1 Vom Bündnis für Arbeit zu CAST

Das nationale Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat sich in seinem 1. Spitzengespräch am 7. Dezember 1998 die „Erschließung neuer Beschäftigungsfelder und Ausbildungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Arbeitnehmer unter Erprobung und Einsatz neuer Instrumente“ zur Aufgabe gemacht (Gemeinsame Erklärung vom 7. Dezember 1998). Im dritten Spitzengespräch am 6. Juli 1999 wurde die Arbeitsgruppe Benchmarking des Bündnisses (formell) gebeten, „Optionen für eine Verbesserung der Erwerbschancen von Geringqualifizierten vorzulegen“ (Gemeinsame Erklärung vom 6. Juli 1999).

Bereits im Vorgriff auf den Bündnis-Beschluss vom 6. Juli 1999 hat sich zumindest die Wissenschaftlergruppe der Arbeitsgruppe Benchmarking¹ mit Konzepten einer Bezuschussung der Sozialabgaben befasst. Ziel solcher Konzepte ist es, durch eine Senkung der Arbeitskosten für gering qualifizierte derartige Beschäftigungen für Unternehmen attraktiver zu machen, und/oder durch eine Erhöhung des Nettoeinkommens bei niedrig entlohnenden Beschäftigungen gering qualifizierte verstärkt zu solchen Tätigkeiten zu motivieren. Anders als die „klassische“ aktive Arbeitsmarktpolitik ist dabei keine Konzentration auf spezifische Zielgruppen und keine Befristung der Förderung vorgesehen. Insoweit ist den diskutierten Konzepten eine gewisse Kritik an der praktizierten aktiven Arbeitsmarktpolitik inhärent.

Die Wissenschaftlergruppe der Arbeitsgruppe Benchmarking hat sich insbesondere verschiedenen Varianten eines Konzepts degressiv gestaffelter Zuschüsse zu den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung gewidmet (STREECK und HEINZE [1999], vgl. auch KNAUP, NIEJAHR und SCHÄFER [1999]). Danach sollten die Sozialabgaben bei Vollzeitbeschäftigungen bis zu einem monatlichen Bruttoentgelt von 1.500 DM voll bezuschusst werden; bei höheren Entgelten soll der bezuschusste Anteil linear degressiv so reduziert werden, dass er bei einem monatli-

¹ Der Wissenschaftlergruppe gehörten seinerzeit die Professoren GERHARD FELS (Institut der deutschen Wirtschaft Köln), ROLF G. HEINZE (Ruhr-Universität Bochum), HEIDE PFARR (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung) und WOLFGANG STREECK (Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Köln) an.

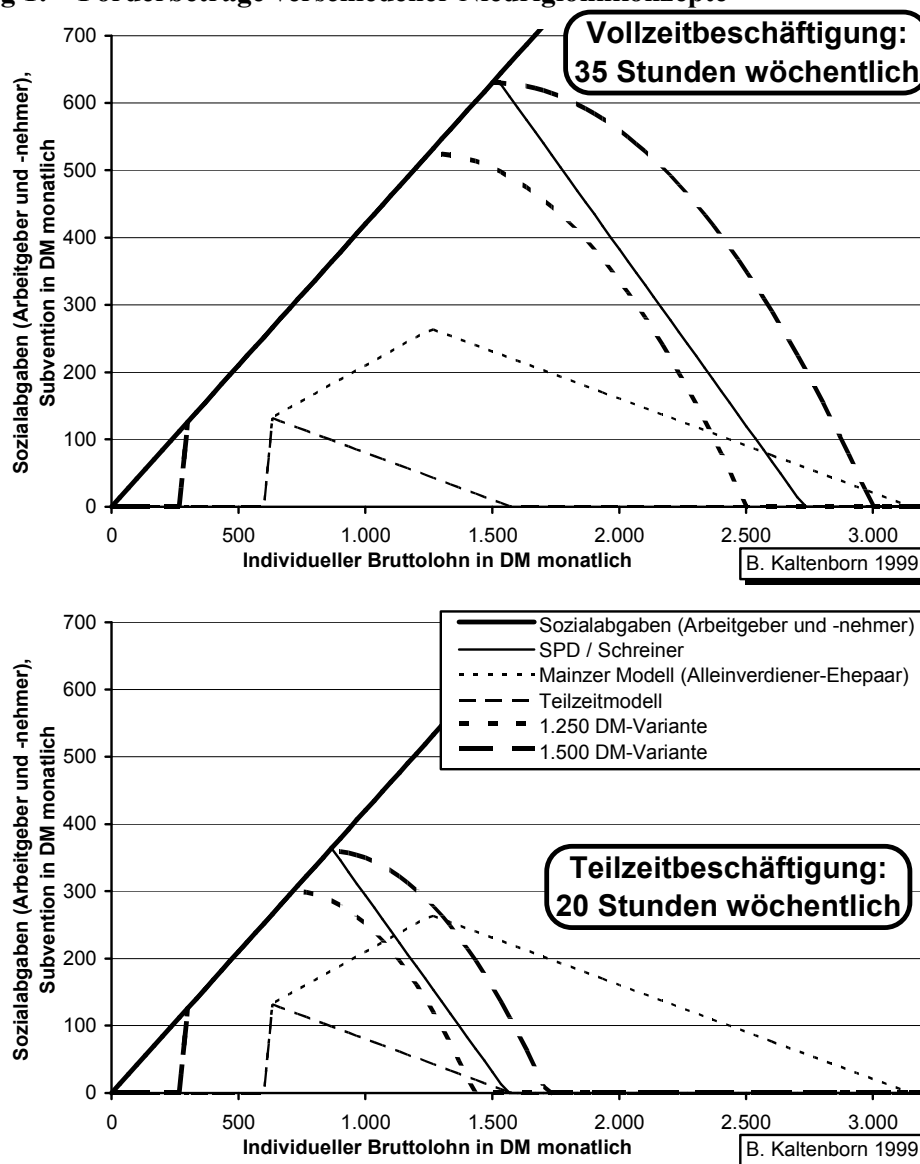
chen Bruttolohn von 3.000 DM gerade entfällt. Alternativ zu dieser sogenannten „1.500 DM-Variante“ wurden auch andere Entgeltgrenzen erwogen, insbesondere die Kombination aus 1.250 DM und 2.500 DM („1.250 DM-Variante“). Bei Teilzeitbeschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden war eine entsprechende Reduktion des Zuschusses vorgesehen. Erörtert wurde auch eine Ergänzung der gestaffelten Zuschüsse um einen degressiven Kindergeldzuschlag für gering Verdienende entsprechend dem Mainzer Modell (vgl. hierzu unten).

Daneben waren in der öffentlichen Diskussion und in der späteren Folge auch für die Entscheidung über das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm CAST weitere Konzeptionen relevant:²

- Mainzer Modell aus der rheinland-pfälzischen Landesregierung (GERSTER und DEUBEL [1999]): Das Mainzer Modell sieht eine degressive Bezuschussung der Arbeitnehmerbeiträge zu Sozialversicherung und einen Kindergeldzuschlag für gering Verdienende vor (vgl. hierzu Abschnitt 2.2.1).
- SPD-Modell der SPD-Bundestagsfraktion (Deutscher Bundestag [1998]) und ihres damaligen stellvertretenden Vorsitzenden SCHREINER [1998]: Wie das im Rahmen von CAST erprobte SGI-Modell sieht das eng verwandte SPD-Modell eine degressive Bezuschussung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei Bruttostundenlöhnen von weniger als 18 DM vor (vgl. zum SGI-Modell Abschnitt 2.2.2). Im Gegensatz zum SGI-Modell sollen jedoch die Zuschüsse zu den Arbeitnehmerbeiträgen nicht für eine Qualifizierung verwendet, sondern an die Beschäftigten ausgezahlt werden.
- Teilzeitmodell aus der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen (DÜCKERT und WOLF [1999], SCHLAUCH, WOLF und DÜCKERT [1999]): Das sogenannte „Teilzeitmodell“ sieht wie das Mainzer Modell eine degressive Bezuschussung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung vor, jedoch ohne die besonderen Regelungen für Ehepaare.

Abbildung 1 veranschaulicht, welche Förderbeträge sich aus den unterschiedlichen Konzeptionen in Abhängigkeit vom monatlichen Bruttolohn für eine Vollzeitbeschäftigung und für eine Teilzeitbeschäftigung ergeben.

² Übersichten über verschiedene seinerzeit diskutierte Konzepte geben die Bundesregierung (Deutscher Bundestag [1999]), KALTENBORN [1999c], VOß [1999] und WEINKOPF [1999].

Abbildung 1: Förderbeträge verschiedener Niedriglohnkonzepte

Anmerkung: Dargestellt sind die gesamten Sozialabgaben (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge) sowie die Subventionsbeträge („Zuschuss“, „Bezuschussung“), die sich bei Umsetzung der angegebenen Reformkonzepte - ohne Zuschlag zum Kindergeld für gering Verdienende und ohne Mindeststundenlohn - ergäben; Sozialabgaben 42% des Bruttolohns, wobei der Arbeitnehmerbeitrag ab einem Bruttolohn in Höhe von 630 DM monatlich die Hälfte der gesamten Sozialabgaben umfasst (Westdeutschland ab Januar 1999, Ostdeutschland ab April 1999); „1.250 DM-Variante“ und „1.500 DM-Variante“ nach dem Modell der gestaffelten Zuschüsse entsprechend der Diskussion in der Wissenschaftlergruppe der Arbeitsgruppe Benchmarking; sofern hier eine Arbeitszeit von 35 Stunden erreicht wird, ist der genaue Umfang unerheblich; Arbeitszeit im Mainzer Modell und im Teilzeitmodell unerheblich; die Bezuschussung im Mainzer Modell für Unverheiratete entspricht der Bezuschussung nach dem Teilzeitmodell.

Quelle: KALTENBORN [1999c, S. 5].

Auf Veranlassung der Wissenschaftlergruppe wurden im Frühjahr und Sommer 1999 verschiedene Berechnungen zu den Auswirkungen derartiger Konzepte auf Arbeitsmarkt und/oder Fiskus bzw. Einkommensverteilung durchgeführt, und zwar vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit,

vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und von KALTENBORN.³ Unabhängig davon hat das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigungswirkungen und Finanzbedarf des SPD-Modells untersucht, dabei allerdings unterstellt, die gesamte Förderung erfolge zugunsten der Arbeitgeber/innen (BUSLEI und STEINER [1999], Kurzfassung: BUSLEI und STEINER [2000]).⁴ Einen Überblick über die prognostizierten Finanzbedarfe und Beschäftigungswirkungen gibt Tabelle 2.

Tabelle 2: Prognosen zu Finanzbedarf und Beschäftigungseffekten unterschiedlicher Niedriglohnsubventionen

Reformkonzept	Zuschussbedarf ^a		zusätzlich Beschäftigte	je zusätzlich Beschäftigten ^c
		netto ^b		
	Mrd. DM jährlich		Tsd. Personen	Tsd. DM jährlich
Beitragsatzsenkung^d	15	11	50	200
gestaffelte Zuschüsse^e	19-20	11	142 / 291	70 / 5,4
SPD-Modell	k.A.	k.A.	ca. 50	ca. 140
Mainzer Modell^f	1,6	1,3	0-3	-
Teilzeitmodell	0,4-0,9	0,8	0-10	-
Zuschlag zum Kindergeld	2,0	1,3	max. -17	-
^a für bestehende Beschäftigungsverhältnisse ^b Zuschussbedarf abzüglich Steuererhöhungen und Minderausgaben für Sozialleistungen ^c Effektiver Finanzbedarf netto unter Berücksichtigung der Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt ^d in der gesetzlichen Rentenversicherung um einen Prozentpunkt ^e voller Zuschuss bis zu einem Bruttolohn in Höhe von 1.500 DM monatlich; ohne Zuschlag zum Kindergeld ^f „Splittinglösung“; ohne Zuschlag zum Kindergeld				

Anmerkung: Sofern mehrere Untersuchungen vorliegen, sind die Bandbreiten der Ergebnisse dargestellt; Beschäftigungsprognosen berücksichtigen nicht die voraussichtlich beschäftigungspolitisch kontraproduktiven Wirkungen der Mittelaufbringung.

Quelle: KALTENBORN [2000, S. 88].

Für die gestaffelten Zuschüsse („1.500 DM-Variante“ ohne Zuschlag zum Kindergeld) beziffern verschiedene Studien den Zuschussbedarf für bestehende Beschäftigungsverhältnisse überein-

³ Das IZA hat in zwei Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung Arbeitsmarktwirkungen und Finanzbedarf verschiedener Varianten gestaffelter Zuschüsse zu den Sozialabgaben, wobei hier die gesamte Förderung zugunsten der Arbeitgeber/innen erfolgt, und des Teilzeitmodells untersucht (RIPHAHN und ZIMMERMANN [1999], THALMAIER und ZIMMERMANN [1999]; Kurzfassung beider Gutachten: SUNDE, THALMAIER und ZIMMERMANN [1999]). KALTENBORN [1999a; 1999b] bezieht darüber hinaus in zwei Gutachten im Auftrag des IAB auch das Mainzer Modell und eine lineare Senkung der Sozialabgaben ein. Auch das IAB hat die Zuschussbedarfe verschiedener Varianten gestaffelter Zuschüsse zu den Sozialabgaben und für das Teilzeitmodell kalkuliert (BENDER und RUDOLPH [1999], BENDER, RUDOLPH und WALWEI [1999]). Das DIW hat im Auftrag der Bertelsmann Stiftung die Verteilungswirkungen auf Arbeitnehmerseite einer Variante einer degressiven Bezuschussung der Sozialabgaben prognostiziert (SCHUPP u.a. [1999]).

⁴ Zusammenfassungen über ausgewählte Studien geben BENDER u.a. [1999] sowie WALWEI [1999], eine Zusammenfassung insbesondere der Gutachten gibt KALTENBORN [1999c], für eine Kurzfassung vgl. KALTENBORN [2000].

stimmend auf etwa 19 bis 20 Mrd. DM jährlich. Nach einer Analyse von KALTENBORN [1999a] könnte der Staat jedoch gleichzeitig für diesen Personenkreis mit Steuermehreinnahmen und Minderausgaben für Sozialleistungen in Höhe von etwa 8 Mrd. DM jährlich rechnen, so dass sich per saldo etwa 11 Mrd. DM jährlich ergeben. Während KALTENBORN [1999a] zusätzlich 142.000 Beschäftigte prognostiziert, sagt das IZA mehr als doppelt so viele zusätzliche Beschäftigte voraus (291.000). KALTENBORN [1999a] geht davon aus, dass für zusätzliche Beschäftigung im Niedriglohnbereich sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber/innen „gewonnen“ werden müssen. Das IZA hingegen nimmt an, Beschäftigte stünden auch für gering entlohnte Tätigkeiten in ausreichendem Maße zur Verfügung, der Engpass auf dem Weg zu zusätzlicher Beschäftigung bestünde ausschließlich im Arbeitskräftebedarf der Unternehmen. Folgerichtig unterstellt das IZA in seiner Untersuchung, die gesamte Förderung erfolge zugunsten der Arbeitgeber/innen. Dieser unterschiedliche Ansatz dürfte wesentlich die voneinander abweichenden Beschäftigungsprognosen erklären. Der unter Berücksichtigung der zusätzlichen Mehreinnahmen und Minderausgaben aufgrund der Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt ermittelte effektive Finanzbedarf (netto) wird von KALTENBORN [1999a] auf etwa 10 Mrd. DM jährlich bzw. auf 80.000 DM jährlich je zusätzlich Beschäftigten beziffert. Demgegenüber prognostiziert das IZA 1,6 Mrd. DM jährlich bzw. 5.400 DM je zusätzlich Beschäftigten. Diese Differenz dürfte kaum allein auf die unterschiedlichen Beschäftigungsprognosen zurückzuführen sein. Vielmehr erscheinen die IZA-Prognosen für die fiskalischen Einsparungen aufgrund zusätzlicher Beschäftigung unrealistisch hoch.

Das ZEW prognostiziert für das SPD-Modell auf Basis einer empirischen Untersuchung zunächst einen Beschäftigungszuwachs um etwa 50.000 Personen. Überschlägig wird der effektive Finanzbedarf auf etwa 7 Mrd. DM jährlich veranschlagt. Dies entspricht etwa 140.000 DM je zusätzlich Beschäftigtem und Jahr. Aufgrund der Annahme gewisser Unschärfen in seiner eigenen Analyse geht das ZEW allerdings freihändig von einem etwa doppelt so großen Beschäftigungseffekt aus (BUSLEI und STEINER [1999, S. 146]). Dadurch würde sich der effektive Finanzbedarf je zusätzlich Beschäftigten etwa halbieren.

Das Mainzer Modell (ohne Zuschlag zum Kindergeld) und das Teilzeitmodell haben nach den vorliegenden Prognosen fiskalisch wie beschäftigungspolitisch nur vergleichsweise geringe Wirkungen. Dies dürfte wesentlich auf die im Vergleich zum SPD-Modell und den gestaffelten Zuschüssen weniger großzügige Ausgestaltung der Zuschüsse beim Mainzer Modell und beim Teilzeitmodell zurückzuführen sein.

Der Zuschlag zum Kindergeld für gering Verdienende wäre nach der Prognose von KALTENBORN [1999a] zwar mit einem Finanzbedarf in Höhe von brutto 2 Mrd. DM und netto 1,3 Mrd. DM jährlich vergleichsweise wenig kostenträchtig, jedoch gleichzeitig beschäftigungspolitisch kontraproduktiv. So wird bei Elternpaaren zwar eine Erwerbstätigkeit prinzipiell attraktiver, gleichzeitig wird jedoch vielfach die Attraktivität einer Erwerbstätigkeit *eines* Elternteils anstelle einer Beschäftigung beider Partner erhöht, denn bei zwei Verdienenden wird der Zuschlag regelmäßig aufgrund der Höhe des Verdienstes entfallen.

Insgesamt gaben die skizzierten empirischen Untersuchungen Anlass zu einer gewissen Skepsis gegenüber unterschiedlichen Konzepten einer Niedriglohnsubvention. Gleichwohl sind die Prognosen aus verschiedenen Gründen mit gewissen Unsicherheiten verbunden:

- Die prognostizierten Effekte basieren stets aus dem beobachteten Verhalten in der Vergangenheit. Sofern eine Reform einen entscheidenden Strukturbruch bewirkt, ist möglicherweise das

in der Vergangenheit beobachtete Verhalten nicht mehr als Grundlage einer Prognose geeignet. Allerdings ist bei den diskutierten Reformkonzepten regelmäßig nicht von einem solchen Strukturbruch auszugehen.

- Die prognostizierten Effekte berücksichtigen keine Rückwirkungen auf der Makroebene. So wird von den neuen Leistungen zusätzliche Güternachfrage ausgehen, die sich teilweise in einem Zuwachs inländischer Produktion und Arbeitsnachfrage niederschlagen wird. Diese Wirkungen werden allerdings zumindest teilweise durch die ebenfalls nicht berücksichtigte Mittelaufbringung reduziert werden.
- Die prognostizierten Arbeitsmarkteffekte berücksichtigen lediglich die Mittelverwendung, nicht jedoch die Mittelaufbringung. Die Mittelaufbringung wird jedoch die Beschäftigung tendenziell vermindern. Wird etwa der Finanzbedarf durch Steuern und Abgaben gedeckt, so werden hieraus in der Regel Anreize zur Reduktion von Arbeitsangebot und / oder -nachfrage ausgehen.
- Die prognostizierten Arbeitsmarkteffekte berücksichtigen nicht, daß eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vergleich zu einer Tätigkeit als Beamter oder Selbständiger attraktiver wird. Hier ist allerdings eher mittel- und langfristig mit Wirkungen zu rechnen, weil für Berufsanfänger eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einfacher zu realisieren ist als für bereits im Berufsleben stehende Beamte und Selbständige. Da sich die Bezuschussung auf geringe Bruttostundenlöhne konzentriert, sind hier überdies keine quantitativ bedeutsamen Anpassungen zu erwarten.
- Durch eine Bezuschussung wird legale Beschäftigung im Vergleich zu „Schwarzarbeit“ sowohl für Arbeitgeber/innen als auch für Arbeitnehmer/innen attraktiver. Hier sind erhebliche Umschichtungen zugunsten legaler Beschäftigung und zu Lasten von „Schwarzarbeit“ zu erwarten.
- Eine Bezuschussung reduziert für Arbeitgeber/innen die Attraktivität, sozialversicherungsfreie Beschäftigte auszuwählen, z.B. Beamte in einer Nebenbeschäftigung oder Studierende.
- Eine Bezuschussung senkt die durch eine Ausbildung erzielbare Rendite, nämlich das im gesamten Erwerbsleben zusätzlich durch sie erzielbare Nettoeinkommen. Entsprechend wird eine Ausbildung im Vergleich zu einer Beschäftigung als Un- oder Angelernte/r weniger attraktiv.
- Unterhaltszahlungen, insbesondere an Verwandte, werden sowohl beim Geber als auch beim Empfänger nur begrenzt einkommensteuerlich berücksichtigt. Durch eine Bezuschussung von Sozialversicherungsbeiträgen wird häufig die Substitution von Unterhalt durch eine (fingierte) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem geringen Bruttostundenlohn attraktiv:
 - Die Sozialversicherungsbeiträge werden teilweise oder sogar vollständig erstattet,
 - der Empfänger genießt den Schutz der Sozialversicherung,
 - der (bedürftige) Empfänger wird häufig ein Einkommen unterhalb des steuerfreien Existenzminimums erzielen und daher keine Einkommensteuer entrichten müssen und
 - möglicherweise kann der Geber sogar die Zahlung als Betriebsausgabe einkommensteuerlich voll absetzen.
- Die Lohnersatzleistungen der Bundesanstalt für Arbeit, insbesondere Arbeitslosengeld und -hilfe sowie Unterhaltsgeld, werden anhand eines fiktiven Nettoentgelts bemessen, das aus dem letzten erzielten (oder ebenfalls fiktiven) Bruttoentgelt ermittelt wird. Eine konsistente Ausgestaltung würde erfordern, dass Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen auch das fiktive Nettoentgelt und damit die resultierende Lohnersatzleistung erhöhen. Dabei ergibt sich noch

das zusätzliche Problem, dass das zu ermittelnde fiktive Nettoentgelt nicht nur vom Bruttoentgelt, sondern auch von der Arbeitszeit abhängig gemacht werden müßte. Insgesamt würden sich die Ausgaben für Lohnersatzleistungen der Bundesanstalt für Arbeit erhöhen und die Arbeitsangebotseffekte und damit die Beschäftigungswirkungen reduzieren.

Aufgrund der skizzierten Unsicherheiten war der Vorschlag naheliegend, Niedriglohnsubventionen in befristeten und regional begrenzten Modellversuchen zu erproben.⁵ Auch der im November 1999 vorgelegte, aber erst später veröffentlichte Bericht der Wissenschaftlergruppe (FELS u.a. [2000]) betont die Prognoseunsicherheiten⁶ und legt die Durchführung von Modellversuchen nahe. Auf dieser Grundlage wurde im vierten Spitzengespräch des Bündnisses am 12. Dezember 1999 beschlossen, das Mainzer Modell und das Modell der Saar-Gemeinschaftsinitiative im Rahmen eines auf drei Jahre befristeten Modellversuchs in je einem west- und ostdeutschen Bundesland in ausgewählten Arbeitsmarkt-Regionen zu erproben. Festgelegt wurde auch, dass sich die jeweiligen Länder an der Finanzierung beteiligen sollen und dass eine Evaluierung erfolgen soll.

Zwischenzeitlich hatte die rheinland-pfälzische Landesregierung die landesweite Einführung einer Komponente des Mainzer Modells, nämlich des Kindergeldzuschlags, vorbereitet. Ein entsprechender Landeskindergeldzuschlag wurde zum 1. Mai 2000, zunächst befristet bis Ende 2002, eingeführt.

2.2 Ursprüngliche Förderkonzepte

Das Mainzer Modell und das SGI-Modell verfolgen mit unterschiedlichen Ansätzen ähnliche Ziele. Beide Modelle bezwecken, das Beschäftigungsniveau von gering Qualifizierten zu steigern. Im Folgenden wird zunächst die ursprüngliche Konzeption für das Mainzer Modell aus der rheinland-pfälzischen Landesregierung und anschließend jene der Saar-Gemeinschaftsinitiative (SGI-Modell) vorgestellt.

2.2.1 Ursprüngliches Mainzer Modell

Das „Mainzer Modell für Beschäftigung und Familienförderung“ (Mainzer Modell) stammt in seiner ursprünglichen Fassung aus der rheinland-pfälzischen Landesregierung und wurde Anfang 1999 von Arbeitsminister FLORIAN GERSTER und vom Finanzstaatssekretär INGOLF DEUBEL publiziert (GERSTER und DEUBEL [1999]). Es soll

- die Attraktivität einer Beschäftigungsaufnahme bei Sozialhilfebezug, insbesondere für Eltern, verbessern und
- für Einfachqualifizierte einen Markt für Teilzeitarbeit schaffen.⁷

⁵ So etwa BENDER u.a. [1999, S. 6], KALTENBORN [1999c, S. 15], KLÖS [1998, S. 67] und WEINKOPF [1999, S. 73].

⁶ FELS u.a. [2000] setzen sich darüber hinaus sehr kritisch mit den vorliegenden Expertisen auseinander.

⁷ Außerdem soll der Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse zugunsten versicherungsfreier geringfügiger Tätigkeiten gebremst werden. Diese Zielsetzung wurde vor der zum April 1999 erfolgten Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse formuliert.

Hierfür sieht das Mainzer Modell für gering Verdienende eine degressive Bezuschussung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung und einen Zuschlag zum Kindergeld vor:⁸

- Eine degressive Bezuschussung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung soll jeweils nur für ein Beschäftigungsverhältnis erfolgen; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen soll jenes mit der ersten Lohnsteuerkarte maßgeblich sein (Lohnsteuerklasse I bis V). Für Unverheiratete soll die degressive Bezuschussung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung bei Bruttomonatslöhnen zwischen der Geringfügigkeitsgrenze von 630 DM monatlich und dem 2,5-fachen dieser Grenze von 1.575 DM monatlich gewährt werden.⁹ Bei einem Bruttolohn von 630 DM monatlich sollen die Arbeitnehmerbeiträge vollständig erstattet werden. Bei höheren Bruttolöhnen soll die Bezuschussung linear so abnehmen, dass sie bei einem monatlichen Bruttolohn von 1.575 DM (dem 2,5-fachen der Geringfügigkeitsgrenze) gänzlich entfällt.

Für Verheiratete soll die Bezuschussung in Abhängigkeit auch von der Beschäftigung des Partners berechnet werden. Dabei werden zwei Möglichkeiten offeriert:

- „Lohnsteuerklassenlösung“: Die Bezuschussung könnte von der gewählten Kombination der Lohnsteuerklassen abhängen. In der Lohnsteuerklasse IV erfolgt die Berechnung der Bezuschussung wie bei allein Stehenden. In der Lohnsteuerklasse V wird keine Bezuschussung gewährt, in der Lohnsteuerklasse III wird die Bezuschussung so bemessen wie bei der im folgenden dargestellten „Splittinglösung“, jedoch wird der Berechnung nur der individuelle Bruttolohn zugrundegelegt.
- „Splittinglösung“: Ähnlich wie beim einkommensteuerlichen Ehegattensplitting könnte die Bezuschussung auf Basis des gemeinsamen sozialversicherungspflichtigen Bruttolohns beider Partner berechnet werden. Bei einem Bruttolohn zwischen 630 DM und 1.260 DM monatlich werden die Sozialversicherungsbeiträge voll bezuschusst. Für höhere Bruttolöhne wird die Bezuschussung linear so vermindert, dass sie bei einem Bruttolohn von 3.150 DM monatlich gänzlich entfällt.
- Einen Zuschlag zum Kindergeld in Höhe von bis zu 150 DM monatlich je Kind sollen wohngeldberechtigte erwerbstätige Eltern erhalten, deren Bruttojahreseinkommen (1999) mindestens 15.120 DM (bei allein Erziehenden: mindestens 7.560 DM) beträgt. Der Zuschlag soll mit steigendem Haushaltseinkommen sinken. Die Einkommensberechnung soll sich am Wohngeld orientieren.

In einer späteren Stellungnahme haben GERSTER und DEUBEL die „Lohnsteuerklassenlösung“ favorisiert.¹⁰

2.2.2 Ursprüngliches SGI-Modell

Die Eckpunkte des mit dem in Abschnitt 2.1 skizzierten SPD-Modell eng verwandten SGI-Modells wurden von der Saar-Gemeinschaftsinitiative im März 1999 beschlossen, blieben jedoch

⁸ Darüber hinaus sollen die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse neu geregelt werden. Diese Maßnahme wurde vor der zum April 1999 erfolgten Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse konzipiert. Sie dürfte durch die genannte Neuregelung weitgehend obsolet sein und wird daher hier nicht weiter berücksichtigt.

⁹ Dem ursprünglichen Reformvorschlag liegen offenbar die 1998 maßgeblichen institutionellen Regelungen der Sozialversicherung in Westdeutschland zugrunde. Der hiesigen Darstellung liegen die institutionellen Regelungen Westdeutschlands ab Januar 1999 bzw. Deutschlands ab April 1999 zugrunde.

¹⁰ Schreiben von FLORIAN GERSTER und INGOLF DEUBEL vom 28. Oktober 1999 an die „Teilnehmer des Bündnisses für Arbeit“.

unveröffentlicht. In der Saar-Gemeinschaftsinitiative sind alle gesellschaftlich relevanten Gruppen (u.a. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern) vertreten.¹¹ Die Saar-Gemeinschaftsinitiative betont, dass „im Prinzip grundsätzlich sämtliche Parameter des Konzepts flexibel gestaltbar sind und dementsprechend an inhaltliche wie finanzielle Vorgaben und Rahmenbedingungen durch den Bund bzw. Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit angepasst werden können.“¹²

Mit dem SGI-Modell soll gering Qualifizierten durch die Gewährung eines degressiven Zuschusses zu den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung die Eingliederung in das Erwerbsleben erleichtert werden. Gleichzeitig soll ihnen durch eine Bezuschussung in gleicher Höhe einer berufsbegleitenden oder Vollzeit-Qualifizierungsmaßnahmen eine langfristige Beschäftigungsperspektive eröffnet werden. Damit sollen Nettolohndifferenzen zwischen geförderten und ungeforderten Beschäftigten anders als bei einer unmittelbaren Auszahlung der Zuschüsse vermieden werden. Außerdem soll eine Förderung jeweils nur erfolgen, wenn der besetzte Arbeitsplatz aus einzelbetrieblicher Sicht zusätzlich ist. Um die finanziellen Anreize zur Arbeitsaufnahme bei Bezug von Transferleistungen, insbesondere Sozialhilfe, zu erhöhen, sollen flankierend bestehende Gestaltungsspielräume bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen möglichst großzügig genutzt werden.

Die Höhe der Zuschüsse zu den Sozialabgaben nach dem SGI-Modell soll von der Höhe des Stundenlohnsatzes abhängen. Bei Stundenlöhnen von bis zu 10 DM sollen die Sozialabgaben voll bezuschusst werden. Bei Stundenlöhnen zwischen 10 und 18 DM soll der bezuschusste Anteil linear degressiv auslaufen. Das SGI-Modell war von vornherein als mehrjähriger Modellversuch konzipiert; favorisiert wurde eine Laufzeit von fünf Jahren. Dabei wurde eine engere zeitliche Begrenzung der Förderung des einzelnen Arbeitsplatzes für möglich erachtet, mindestens sollte die individuelle Förderung jedoch zwei Jahre betragen. Als Modellregion war das Saarland vorgesehen, falls zur Begrenzung des Finanzbedarfs erforderlich ggf. auch nur ein Landesteil. Auch eine wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs war bereits Bestandteil des Konzepts.

2.3 CAST-Sonderprogramm

Ausgehend vom Bündnis-Beschluss vom 12. Dezember 1999 (vgl. Abschnitt 2.1) und den beiden Förderkonzeptionen (vgl. Abschnitt 2.2) wurde im ersten Halbjahr 2000 die Umsetzung der beschlossenen Modellversuche im Rahmen eines Sonderprogramms des Bundes vorbereitet. Hierfür mussten insbesondere verschiedene, in den Förderkonzeptionen offen gebliebene Details geklärt und die Förderregionen bestimmt werden. Es erfolgten vielfältige Abstimmungen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und des Kanzleramts mit den Ländern Rheinland-Pfalz und Saarland sowie den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Am 4. Mai 2000 schließlich wurde Einvernehmen zwischen den damaligen Beteiligten hergestellt.

¹¹ Die Saar-Gemeinschaftsinitiative wurde als Reaktion auf die Krise im Bergbau gegründet und zielte vorrangig darauf ab, Maßnahmen zum Strukturwandel zu entwickeln und zu initiieren. Im Rahmen dieses „Bündnis für Arbeit“ im Saarland wurde beispielsweise das so genannte „Saar-Memorandum“ verabschiedet, das konkrete Vorschläge zur Beschäftigungssicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen im Saarland enthielt (u.a. Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation, Senkung der Gewerbesteuerhebesätze, Modellversuch zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für gering Qualifizierte, Bekämpfung illegaler Beschäftigung).

¹² Unveröffentlichtes Konzept der Saar-Gemeinschaftsinitiative von 1999.

Zur Vorbereitung der Festlegung der Modellregionen hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit auf Basis der IAB-Beschäftigtenstatistik den Finanzbedarf pro 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte abgeschätzt. Aufgrund der Ergebnisse sollten vier Modellregionen mit jeweils etwa 300.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewählt werden. Kriterium für die Auswahl war auch das Interesse der regionalen Akteure an einer Erprobung. Dabei war es zunächst aufgrund der Herkunft der Förderkonzepte sicherlich naheliegend, in Rheinland-Pfalz das Mainzer Modell und im Saarland das SGI-Modell zu erproben. Entsprechend dem Bündnis-Beschluss musste jeweils noch ein ostdeutsches Bundesland für die Erprobung ausgewählt werden. Die Wahl fiel für das Mainzer Modell auf Brandenburg und für das SGI-Modell auf Sachsen. Zunächst wurden folgende Arbeitsamtsbezirke für die modellhafte Erprobung ausgewählt (vgl. Abbildung 2):

- Mainzer Modell:
 - Rheinland-Pfalz: Arbeitsamtsbezirke Koblenz, Mayen, Montabaur und Neuwied;
 - Brandenburg: Arbeitsamtsbezirke Neuruppin und Eberswalde;
- SGI-Modell:
 - (gesamtes) Saarland: Arbeitsamtsbezirke Neunkirchen, Saarbrücken und Saarlouis;
 - Sachsen: Arbeitsamtsbezirk Chemnitz¹³.

Zur Unterstützung der Umsetzung des Sonderprogramms wurden verschiedene Gremien gebildet:

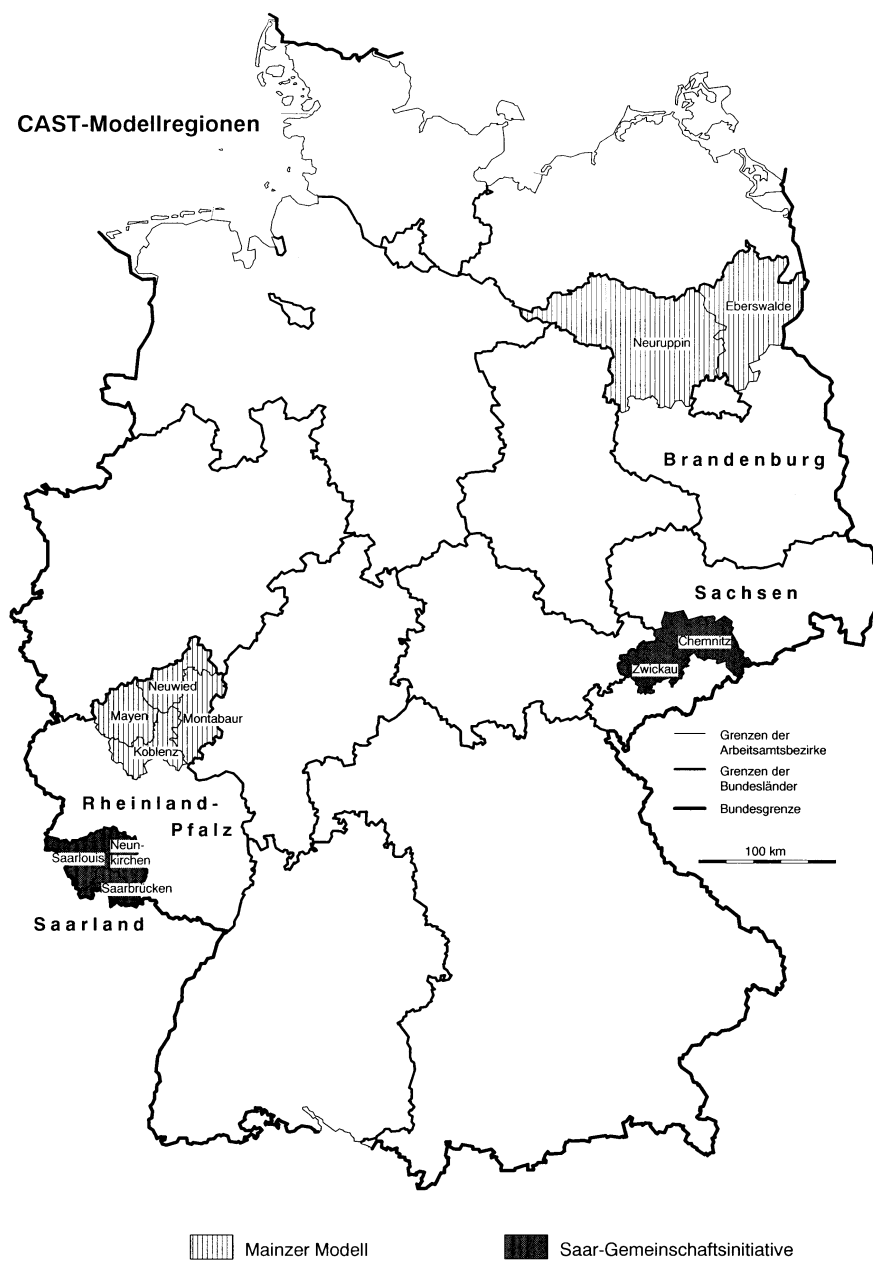
- In jedem der vier beteiligten Bundesländer wurde ein regionaler Projektbeirat in regionaler Verantwortung gegründet. Hier sind jeweils zumindest die Landesregierungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern und die Bundesanstalt für Arbeit vertreten, teilweise auch weitere Institutionen. Die Aufgabe der Projektbeiräte besteht darin, die Durchführung der Modellprojekte zu begleiten. In Brandenburg ist überdies in den beiden Arbeitsamtsbezirken jeweils ein zusätzlicher lokaler Beirat eingerichtet worden.
- Vom Bundesministerium für Arbeit wurde ein überregionaler Begleitausschuss auf Bundesebene eingerichtet, in dem neben der Bundesregierung insbesondere die vier Länder, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, die Wissenschaftlergruppe der Arbeitsgruppe Benchmarking, die regionalen Projektbeiräte und die Bundesanstalt für Arbeit vertreten sind. Der Begleitausschuss soll der politischen Begleitung und Evaluierung der Modellversuche dienen.

Am 28. Juni 2000 hat die Bundesregierung das später als „CAST“ bezeichnete „Sonderprogramm zur Erprobung von Modellansätzen zur Förderung der Beschäftigung von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen“ beschlossen. Die entsprechenden Richtlinien¹⁴ vom 29. Juni 2000 traten zum 1. Juli 2000 in Kraft.

Das CAST-Sonderprogramm bezweckt, „die Eingliederung gering qualifizierter Arbeitnehmer, Langzeitarbeitsloser sowie gering verdienender Arbeitnehmer, insbesondere mit Kindern, in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern und Anreize für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zu setzen.“ (Art. 1 Abs. 1 S. 2 CAST-Richtlinien). Die Finanzierung erfolgt hauptsächlich durch den Bund und den Europäischen Sozialfonds, wird jedoch ergänzt durch Mittel des jeweiligen Landes. Die Administration obliegt der Bundesanstalt für Arbeit.

¹³ Im Sommer 2001 wurde die Förderung auf den Arbeitsamtsbezirk Zwickau ausgeweitet.

¹⁴ Bundesanzeiger, Jg. 52, Nr. 128, 12. Juli 2000, S. 13395-13396, 14464.

Abbildung 2: Karte mit den an CAST beteiligten Förderregionen

Anmerkung: Der sächsische Arbeitsamtsbezirk Zwickau ist erst ab Sommer 2001 Förderregion.
 Quelle: IAB-Darstellung.

Entsprechend der Richtlinien werden in beiden Modellen alle sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse, die zwischen 1. Juli 2000 und 31. Dezember 2002 neu entstanden sind, gefördert. Anfangs war eine maximale Förderdauer von 18 Monaten vorgesehen, so dass die letzten Förderfälle spätestens zum 30. Juni 2004 aus der Förderung ausgeschieden wären.¹⁵ Die Förderung muss binnen sechs Wochen nach Beschäftigungsaufnahme beantragt werden. Ausgeschlossen ist die Förderung dann, wenn die Arbeitskraft innerhalb der letzten sechs Monate zuvor beim einstellenden Unternehmen sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Dem Runderlass der Bundesanstalt für Arbeit zufolge, der am 17. August 2000 zu den CAST-Richtlinien ergangen ist, ist eine Kombination mit bestehenden Fördermöglichkeiten des Arbeitsförderungsrechts und anderen Arbeitsmarktprogrammen des Bundes unzulässig.¹⁶ Die nähere Ausgestaltung der beiden Förderkonzepte wird in den folgenden beiden Abschnitten ausführlicher skizziert.

2.3.1 Mainzer Modell im CAST-Sonderprogramm

Durch das Mainzer Modell „soll ein Anreiz zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gesetzt werden. Ziele sind die Schaffung zusätzlicher Beschäftigung für gering verdienende Arbeitnehmer, allein Erziehende und Klein-Verdiener-Familien mit Kindern unter Vermeidung der sog. ‚Sozialhilfefalle‘ sowie die Steigerung der Attraktivität von Teilzeitarbeit.“ (Art. 2 § 1 Abs. 1 CAST-Richtlinien). Eine Förderung im Rahmen des Mainzer Modells erfolgt nur, wenn bei einem neuen Beschäftigungsverhältnis die Bezahlung den tariflichen bzw. ortsüblichen Bedingungen entspricht und die Wochenarbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt. Nicht förderfähig sind Auszubildende und Studierende.

In Übereinstimmung mit dem Ausgangskonzept besteht die Förderung im Rahmen von CAST für gering Verdienende aus Zuschüssen zu den Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung und aus einem Kindergeldzuschlag:

- Die **Zuschüsse zu den Arbeitnehmerbeiträgen der Sozialversicherung** werden anhand eines pauschalen (durchschnittlichen) Beitragssatzes zur Sozialversicherung ermittelt (für Beschäftigungsaufnahmen im Jahr 2000 20,6%, im Jahr 2001 20,5%).
 - **Ledige:** Ledige, die in keiner eheähnlichen Lebensgemeinschaft leben, erhalten einen Zuschuss, wenn ihr monatliches Arbeitsentgelt mehr als 630 DM und ihr monatliches Einkommen höchstens 1.575 DM beträgt (zum Einkommensbegriff vgl. unten).^{17, 18} Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von gerade 630,01 DM werden - sofern das gesamte Einkommen diesen Betrag nicht überschreitet - die Arbeitnehmerbeiträge in voller Höhe bezuschusst (ca. 130 DM monatlich). Dieser Zuschuss vermindert sich sukzessive, bis er ab einem monatlichen Einkommen von 1.575 DM gänzlich entfällt.¹⁷

¹⁵ Auf die zum 1. Mai 2001 in Kraft getretenen Änderungen wird in Abschnitt 2.4 eingegangen.

¹⁶ Möglich sind lediglich die Unterstützung der Beratung und Vermittlung, die maximal dreimonatigen Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen.

¹⁷ In der Umsetzung wird nicht nur zur Ermittlung des Einkommens, sondern auch bereits bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts, soweit dieses dadurch 630,01 DM monatlich nicht unterschreitet, ein Werbungskosten-Pauschbetrag in Höhe von 166,67 DM monatlich für jeden Erwerbstätigen abgezogen.

¹⁸ Für allein Erziehende wurde diese Einkommensgrenze ab 1. Mai 2001 erhöht (vgl. Abschnitt 2.4).

- **Paare:** Bei den Zuschüssen zu den Arbeitnehmerbeiträgen der Sozialversicherung findet die in Abschnitt 2.2.1 skizzierte Splittinglösung Anwendung, d.h. die Zuschüsse für Ehepaare und auch eheähnliche Lebensgemeinschaften werden gemeinsam ermittelt. Paare erhalten einen Zuschuss, wenn mindestens eine Person ein monatliches Arbeitsentgelt von mehr als 630 DM erzielt und das gemeinsame monatliche Einkommen höchstens 3.150 DM beträgt. Bei einem Einkommen von bis zu 1.260 DM monatlich werden die Arbeitnehmerbeiträge in voller Höhe bezuschusst. Übersteigt das gemeinsame Einkommen diesen Betrag, so wird der Zuschuss sukzessive vermindert, bis er ab einem gemeinsamen monatlichen Einkommen von 3.150 DM gänzlich entfällt.
- Für den **Kindergeldzuschlag** werden minderjährige Kinder berücksichtigt, für die Kindergeld gezahlt wird und die nicht selbst über ein eigenes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt verfügen. Der monatliche Zuschlag beträgt höchstens 150 DM je Kind.
 - **Allein Erziehende:** Allein Erziehende können den Kindergeldzuschlag erhalten, wenn ihr monatliches Arbeitsentgelt mehr als 630 DM beträgt. Die Höhe des Kindergeldzuschlags hängt vom monatlichen Einkommen ab. Ursprünglich wurde allein Erziehenden mit einem Kind der volle Zuschlag bis zu einem monatlichen Einkommen von 2.000 DM gezahlt, bei übersteigendem Einkommen wurde der Zuschlag sukzessive so vermindert, dass er bei einem monatlichen Einkommen von 3.000 DM gerade entfällt. Die entsprechenden Einkommensgrenzen für allein Erziehende mit mehreren Kindern sind aus Tabelle 3 ersichtlich.

Tabelle 3: Kindergeldzuschlag nach dem Mainzer Modell für allein Erziehende bis zum 30. April 2001

Anzahl der Kinder	maximaler Kindergeldzuschlag	voller Kindergeldzuschlag bis zu einem Einkommen von	Auslaufen des Kindergeldzuschlags ab einem Einkommen von
	DM monatlich		
1	150	2.000	3.000
2	300	2.150	3.400
3	450	2.300	3.800
4	600	2.450	4.200
5	750	2.600	4.600
jedes weitere zzgl.	150	150	400

Anmerkung: Ab 1. Mai 2001 gelten die gleichen Einkommensgrenzen wie für Paare (vgl. Tabelle 4).

Quelle: Art. 2 § 7 Abs. 5 CAST-Richtlinien.

- **Elternpaare:** Verheiratete oder in eheähnlicher Lebensgemeinschaft lebende Eltern (Elternpaare) konnten einen Kindergeldzuschlag erhalten, wenn ihr gemeinsames monatliches sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt ursprünglich mehr als 1.260 DM betrug. Elternpaare mit einem Kind erhalten den vollen Kindergeldzuschlag, wenn ihr gemeinsames monatliches Einkommen 2.150 DM nicht übersteigt; der Zuschlag wird mit übersteigendem Einkommen sukzessive vermindert bis es bei einem gemeinsamen monatlichen Einkommen in Höhe von 3.400 DM gerade entfällt. Die entsprechenden Einkommensgrenzen für Elternpaare mit mehreren Kindern zeigt Tabelle 4.

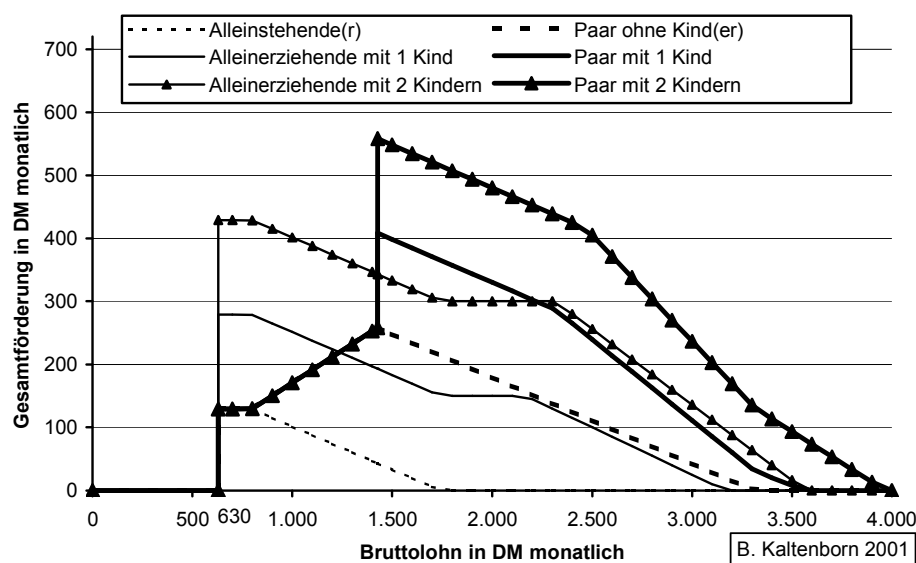
Tabelle 4: Kindergeldzuschlag nach dem Mainzer Modell für Elternpaare

Anzahl der Kinder	maximaler Kindergeldzuschlag	voller Kindergeldzuschlag bis zu einem Einkommen von	Auslaufen des Kindergeldzuschlags ab einem Einkommen von
	DM monatlich		
1	150	2.150	3.400
2	300	2.300	3.800
3	450	2.450	4.200
4	600	2.600	4.600
5	750	2.750	5.000
jedes weitere zzgl.	150	150	400

Anmerkung: Diese Tabelle ist seit 1. Mai 2001 auch für allein Erziehende maßgeblich.

Quelle: Art. 2 § 7 Abs. 5 CAST-Richtlinien.

Das Einkommen, das neben dem Arbeitsentgelt zur Bemessung der Förderung herangezogen wird, besteht aus dem Arbeitsentgelt aus abhängigen Beschäftigungen, den Einkünften aus selbständiger Tätigkeit, Beamtenbezügen sowie Renten- und Versorgungsbezügen. Dabei bleiben Sonderzuwendungen und Überstundenvergütungen unberücksichtigt. Außerdem werden zur Einkommensermittlung vom Arbeitsentgelt jedes Beschäftigten pauschal 166,67 DM monatlich als Werbungskosten abgezogen. Beim Partner bzw. der Partnerin werden auch Arbeitslosen- und Unterhaltsgeld bei der Berechnung des Einkommens berücksichtigt. Die Höhe der Förderung in Abhängigkeit vom monatlichen Bruttolohn für verschiedene Familientypen veranschaulicht Abbildung 3.

Abbildung 3: Gesamtförderung nach dem Mainzer Modell bis zum 30. April 2001

Anmerkung: Kein weiteres Einkommen außer dem auf der Abszisse dargestellten Bruttolohn; bei den Paaren ist ein/e Verdien(er) unterstellt; zugrunde liegt der pauschale Beitragssatz für den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung des Jahres 2001 in Höhe von 20,5% (2000: 20,6%); für die Zeit ab 1. Mai 2001 vgl. Abbildung 5 in Abschnitt 2.4.

Quelle: Art. 2 CAST-Richtlinien, eigene Berechnungen.

2.3.2 SGI-Modell im CAST-Sonderprogramm

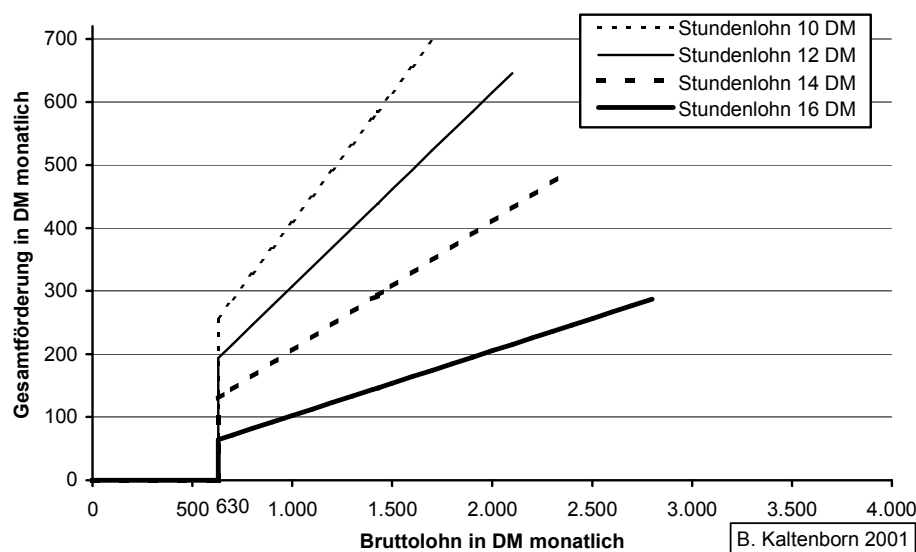
„Durch die Gewährung von Zuschüssen zu den Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber sollen diese bei den Lohnnebenkosten entlastet und somit Anreize für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, insbesondere für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose, geschaffen werden. Durch zweckmäßige Qualifizierungsmaßnahmen vor, während und nach einer (...) geförderten Beschäftigung soll Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen eine langfristige Beschäftigungsperspektive eröffnet werden.“ (Art. 3 § 1 Abs. 1-2 CAST-Richtlinien).

Förderfähig waren ursprünglich nur Personen, die entweder keinen Berufsabschluss haben, der eine mindestens zweijährige Ausbildung voraussetzt, oder mindestens sechs Jahre nicht ausbildungsadäquat beschäftigt waren (gering Qualifizierte), sowie Personen, die mindestens ein Jahr arbeitslos sind (Langzeitarbeitslose)¹⁹. Vorrangig sollen kleine und mittlere Unternehmen gefördert werden. Förderfähig sind nur Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, die zuvor in dem Unternehmen oder Betriebsteil nicht vorhanden waren. Bestimmte Branchen (Schiffbau, Verkehrssektor, Landwirtschaft und Fischerei) sind aufgrund von beihilferechtlichen Regelungen der EU grundsätzlich von der Förderung ausgeschlossen. Fördervoraussetzung ist zudem eine tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung der Beschäftigten.

Der Zuschuss zu den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und für die Qualifizierung der Beschäftigten wird - wie auch beim Mainzer Modell - anhand eines pauschalen (durchschnittlichen) Beitragssatzes zur Sozialversicherung festgelegt (für Beschäftigungsaufnahmen im Jahr 2000 41,2%, im Jahr 2001 41,0%). Der Gesamtzuschuss wird hälftig auf die beiden Zuschusskomponenten aufgeteilt. Bei Stundenlöhnen von bis zu 10 DM wird ein Zuschuss für beide Verwendungszwecke zusammen in Höhe der gesamten Sozialabgaben (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) gewährt. Überschreitet der Stundenlohn diesen Betrag, so wird der Zuschuss sukzessive so vermindert, dass er bei einem Stundenlohn von 18 DM gerade entfällt. Die Höhe der Gesamtförderung an Arbeitgeber/innen und Beschäftigte zusammen in Abhängigkeit vom monatlichen Bruttolohn für verschiedene Stundenlöhne zeigt Abbildung 4.

Tabelle 5 gibt zudem einen Überblick über die Höhe der Arbeitgeberförderung nach dem SGI-Modell.

¹⁹ Dabei sind bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit unschädlich (Art. 3 § 2 Abs. 2 CAST-Richtlinien i.V.m. § 18 SGB III); hierzu gehören nachgewiesene Zeiten ohne Beschäftigung, Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von sechs Monaten sowie Zeiten der aktiven Arbeitsförderung.

Abbildung 4: Gesamtförderung an Arbeitgeber/innen und Beschäftigte zusammen nach dem SGI-Modell

Anmerkung: Zugrunde liegt der pauschale Beitragssatz zur Sozialversicherung des Jahres 2001 in Höhe von 41,0% (2000: 41,2%); für die Abbildung wurde von einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 40 Stunden ausgegangen.

Quelle: Art. 3 CAST-Richtlinien, eigene Berechnungen.

Tabelle 5: Arbeitgeberförderung bei einer Vollzeitbeschäftigung nach dem SGI-Modell

Stundenlohn	Monatslohn ^a	SV-Beitrag der Arbeitgeber/innen	Zuschuss zum AG-Beitrag	Anteil des Zuschusses am SV-Beitrag	Anteil des Zuschusses an den gesamten Lohnkosten
bis unter 10 DM	< 1.680 DM	< 344,40 DM	< 344,40 DM	100%	17,0%
10 DM	1.680 DM	344,40 DM	344,40 DM	100%	17,0%
11 DM	1.848 DM	378,84 DM	331,49 DM	87,5%	14,9%
12 DM	2.016 DM	413,28 DM	309,96 DM	75%	12,8%
13 DM	2.184 DM	447,72 DM	279,83 DM	62,5%	10,6%
14 DM	2.352 DM	482,16 DM	241,08 DM	50%	8,5%
15 DM	2.520 DM	516,60 DM	193,73 DM	37,5%	6,4%
16 DM	2.688 DM	551,04 DM	137,76 DM	25%	4,3%
17 DM	2.856 DM	585,48 DM	73,19 DM	12,5%	2,1%
18 DM	3.024 DM	619,92 DM	-	-	-

^a Bei der Berechnung des Monatsverdienstes bei Vollzeitbeschäftigung wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden zugrunde gelegt.

Anmerkung: Zugrunde liegt der pauschale Beitragssatz zur Sozialversicherung des Jahres 2001 in Höhe von 20,5% (2000: 20,6%).

Quelle: Art. 3 CAST-Richtlinien, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, eigene Berechnungen.

Der Zuschuss zum Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungen wird nicht ausbezahlt, sondern fließt in einen regionalen Qualifizierungsfonds ein, der vom jeweiligen Arbeitsamt verwaltet wird. Die Mittel dieses Qualifizierungsfonds stehen für die Qualifizierung aller Geförderten *gemeinsam* zur Verfügung. „Das örtlich zuständige Arbeitsamt entscheidet, orientiert an dem individuellen Fördersatz, nach freiem Ermessen unter Beteiligung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers über Art und Umfang der Qualifizierungsmaßnahme.“ (Art. 3 § 3 Abs. 7 CAST-Richtlinien). Die Qualifizierung soll in der Regel vor oder während der Beschäftigung erfolgen; danach ist sie nur dann möglich, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet und die Qualifizierung bereits für einen späteren Zeitpunkt vorgesehen war.

2.4 Änderung der CAST-Richtlinien

Nachdem das CAST-Sonderprogramm bis Anfang 2001 nur zögerlich in Anspruch genommen wurde (vgl. ausführlich Kapitel 5), hat der Begleitausschuss verschiedene Änderungen am Sonderprogramm empfohlen. Diese Empfehlungen wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in einer Richtlinienänderung vom 24. April 2001 zum 1. Mai 2001 umgesetzt.²⁰

Die möglicherweise bedeutendste Veränderung, die zudem sowohl für das Mainzer Modell als auch für das SGI-Modell gilt, ist die Verdoppelung der maximalen individuellen Förderdauer von 18 auf 36 Monate, um die Attraktivität zu steigern. Die Verlängerung der Förderdauer gilt auch rückwirkend für die bereits laufenden Förderfälle. Dadurch endet die Förderung nunmehr spätestens am 31. Dezember 2005.

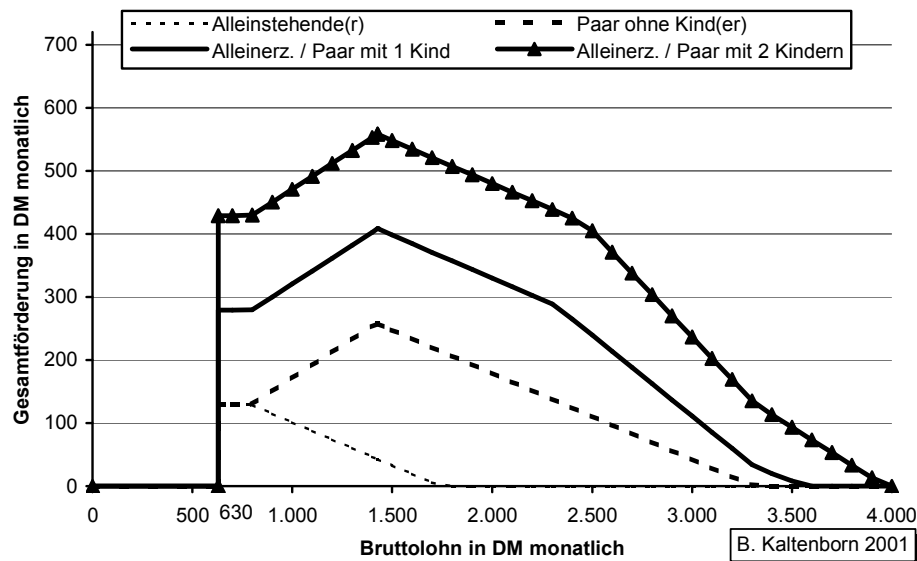
Beim Mainzer Modell sind darüber hinaus drei Änderungen zugunsten von allein Erziehenden und Elternpaaren erfolgt:

- Allein Erziehende erhalten Zuschüsse zu den Arbeitnehmerbeiträgen der Sozialversicherung analog der Regelung für Paare. Dadurch wird u.a. die monatliche Einkommensgrenze, bis zu der ein Zuschuss gewährt wird, von 1.575 DM auf 3.150 DM erhöht.
- Bei allein Erziehenden wird die Höhe des Kindergeldzuschlages nach der etwas großzügigeren Regelung für Paare berechnet (vgl. Tabelle 4 in Abschnitt 2.3.1).
- Paare erhalten einen Kindergeldzuschlag nicht erst ab einem gemeinsamen monatlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt von 1.260 DM, sondern bereits ab 630 DM.

Für das SGI-Modell wurde die Beschränkung der Förderung auf formal gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose aufgehoben. Die Förderung ist damit nur noch an einen Bruttostundenlohn von unter 18 DM geknüpft.

Die neuen Richtlinien haben lediglich für das Mainzer Modell Konsequenzen in Bezug auf die Förderhöhe. Abbildung 5 verdeutlicht die seit 1. Mai 2001 geltende Förderhöhe für das Mainzer Modell in Abhängigkeit vom monatlichen Bruttolohn für verschiedene Familientypen.

²⁰ Bundesanzeiger, Jg. 53, Nr. 86, 9. Mai 2001, S. 90.

Abbildung 5: Gesamtförderung nach dem Mainzer Modell ab 1. Mai 2001

Anmerkung: Kein weiteres Einkommen außer dem auf der Abszisse dargestellten Bruttolohn; bei den Paaren ist ein/e Verdien(er) unterstellt; zugrunde liegt der pauschale Beitragssatz für den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung des Jahres 2001 in Höhe von 20,5%; für die Zeit bis 30. April 2001 vgl. Abbildung 3 in Abschnitt 2.3.1.

Quelle: Art. 2 CAST-Richtlinien i.d.F. der ersten Änderung, eigene Berechnungen.

Weiterhin sieht die Richtlinienänderung sowohl für das Mainzer Modell als auch das SGI-Modell vor, dass zusätzliche Förderregionen im Einvernehmen zwischen der jeweiligen Landesregierung und dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung festgelegt werden können. Diese Möglichkeit wurde nur in Sachsen genutzt. Der an Chemnitz angrenzende Arbeitsamtsbezirk Zwickau ist seit Sommer 2001 ebenfalls Förderregion.

3 Arbeitsmarktlage in den Förderregionen

Unterschiedliche regionale Rahmenbedingungen können - ebenso wie die Implementation (vgl. Kapitel 4) - einen erheblichen Einfluss auf Inanspruchnahme und Erfolg arbeitsmarktpolitischer Instrumente wie das Mainzer Modell und das SGI-Modell haben. Mit der Vorgabe des Bündnisses, beide Fördermodelle in je einem ost- und westdeutschen Bundesland zu erproben (vgl. Abschnitt 2.3), sollte sicherlich auch die Heterogenität der regionalen Rahmenbedingungen erhöht werden, um eine gewisse Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen.

Darüber hinaus wurden die sieben westdeutschen und nunmehr vier ostdeutschen Förderregionen nicht explizit anhand bestimmter struktureller Gesichtspunkte ausgewählt. Gleichwohl repräsentieren die Förderregionen trotz der räumlichen Nähe eine Vielzahl von Regionstypen. Folgt man der Clusteranalyse von HIRSCHENAUER [1999] für 1998, die Arbeitsamtsbezirke für Zwecke der Interpretation von Eingliederungsbilanzen nach dem SGB III vergleichbar gemacht hat, sind immerhin fünf der neun westdeutschen und alle drei ostdeutschen Regionstypen bei der CAST-Förderung vertreten²¹. Die Auswahl der Förderregionen ist also nicht durch einseitige Besonderheiten der regionalen Arbeitsmärkte geprägt. Die CAST-Förderung findet in Arbeitsamtsbezirken mit einer breiten Streuung der Arbeitsmarktkindikatoren und der räumlichen Strukturvariablen statt, wobei nur eher einseitig strukturierte Regionen nicht vertreten sind.

Da diese regionalen Rahmenbedingungen gleichzeitig die Umsetzungsbedingungen für das CAST-Programm bestimmen, ist auf die Indikatoren näher einzugehen, die von Einfluss auf Teilnehmerstruktur und geförderte Arbeitsplätze sein können. Erstens wirken sich vermutlich Höhe der Arbeitslosigkeit und Umfang der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die Zahl der für CAST erreichbaren Arbeitsplätze und die Konkurrenz zu anderen Förderinstrumenten aus. Für die Verfügbarkeit geeigneter CAST-Arbeitsplätze dürfte zweitens die regionale Wirtschaftszweigstruktur von Bedeutung sein. Tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung differieren stark nach Sektoren, so dass größere Beschäftigungsanteile in Wirtschaftszweigen mit niedriger Bezahlung eine einfachere Gewinnung von Arbeitsplätzen im Rahmen des CAST-Programms erwarten lassen. Eine größere Verbreitung von Arbeitsplätzen, die keine berufliche Ausbildung erfordern, für Teilzeit- und geringfügige Be-

²¹ HIRSCHENAUER [1999] verwendet sechs Typisierungsvariablen (Unterbeschäftigungsquote, Dauer der Arbeitslosigkeit, Einstellungsrate, Beschäftigungsentwicklung, Einwohnerdichte und Tertiarisierungsgrad). In Westdeutschland vertreten Koblenz und Mayen den Typ 1 (gering bis mittel verdichteter Bezirke mit durchschnittlichem Tertiarisierungsgrad, unterdurchschnittliche Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeitsdauer), Saarbrücken Typ 2 (hoch verdichteter Bezirk mit weit überdurchschnittlichem Tertiarisierungsgrad, hoher Unterbeschäftigung, langer Arbeitslosigkeitsdauer), Saarlouis und Neunkirchen Typ 3 (mittel und hoch verdichtete Bezirke mit durchschnittlichem Tertiarisierungsgrad, überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeitsdauer, unterdurchschnittliche Einstellungsrate), Montabaur Typ 6 (gering bis mittel verdichtet, hohe Unterbeschäftigungsquote, günstige Beschäftigungsentwicklung) und Neuwied Typ 7 (geringer Tertiarisierungsgrad, unterdurchschnittliche Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeitsdauer).

In Ostdeutschland stehen Eberswalde und Neuruppin für den Typ 1 (überdurchschnittliche Unterbeschäftigung, eher überdurchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer), Chemnitz für Typ 2 (hochverdichteter Bezirk, günstige Unterbeschäftigung, ungünstige Beschäftigungsentwicklung) und Zwickau für Typ 3 (günstige Arbeitsmarktkindikatoren).

Nicht vertreten sind die für Westdeutschland gebildeten Regionstypen 4, 5, 8 und 9, die strukturelle Besonderheiten von Küstenregionen, ländlichen Regionen mit hohen Beschäftigungsverlusten, Ruhrgebietsstädte mit ungünstiger und Dienstleistungszentren mit günstiger Entwicklung charakterisieren.

schäftigung sollte eine CAST-Förderung begünstigen. Zusätzliche Beschäftigung für Geringverdiener wird überwiegend im Dienstleistungssektor erwartet, wobei Handel, Hotels und Gaststätten, sowie Gebäudereinigung oder Wachdienste in erster Linie genannt werden (vgl. auch Anhang 3, Tabelle A4).

Drittens dürfte auf Seiten der Arbeitnehmer der Umfang potenzieller Zielgruppen im örtlichen Arbeitsmarkt von Bedeutung für die Teilnehmergeinnung und Inanspruchnahme sein. Wenn die Zielgruppen auch nicht eindeutig in den Förderkonditionen festgelegt sind, so dürften Arbeitslose ohne Berufsausbildung und Langzeitarbeitslose in größerem Umfang zum förderfähigen Personenkreis gehören.²²

Unter diesen drei Gesichtspunkten werden in den Tabellen 6 und 7 sowie in ergänzenden Tabellen in Anhang 1 die CAST-Förderregionen verglichen. Dabei interessiert vor allem die Zeit zu Beginn des Sonderprogramms CAST im Sommer 2000.

Unter den Arbeitslosen waren 42,5% bis 49,7% ohne Berufsausbildung; unter den Beschäftigten 15,0 bis 17,2%.

In Bezug auf die Wirtschaftszweigstruktur weisen die CAST-Regionen in Rheinland-Pfalz weniger einheitliche Merkmale auf. Koblenz und Mayen weisen mit 73,9% bzw. 61,0% überdurchschnittliche Beschäftigung im Dienstleistungssektor auf, wobei auch Handel und Hotel/Gaststätten überdurchschnittlich viel Arbeitsplätze bieten. In Montabaur und Neuwied ist dagegen der Dienstleistungssektor weniger stark ausgeprägt.

Von allen CAST-Regionen wiesen die in Rheinland-Pfalz mit 6,2% bis 6,7% die günstigsten Arbeitslosenquoten auf. Die Arbeitslosigkeit war sowohl 1999/2000 als auch 2000/2001 rückläufig (Anhang 1, Tabelle A2). Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wuchs zumindest bis Juni 2000. Auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit war in diesen Arbeitsamtsbezirken zu Beginn der CAST-Erprobung mit 22 bis 27 Wochen unterdurchschnittlich, ebenso wie der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit mit 28,6% bis 34,8%. Aufgrund der günstigen Arbeitsmarktlage dürften die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik aus dem Eingliederungstitel, die nach ausgewählten Arbeitsmarktindikatoren verteilt werden, relativ knapp bemessen gewesen sein, so dass die Förderkonkurrenz in den Regionen aus Rheinland-Pfalz geringer als in den anderen CAST-Regionen gewesen sein dürften. Gleichzeitig war der Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit mit 44,2% bis 48,8% und der Anteil der Teilzeitbeschäftigung suchenden Arbeitslosen mit 12,5% bis 16,3% höher als in den Regionen des Saarlandes. Auch unter den Beschäftigten arbeiteten relativ mehr Arbeitnehmer sowohl in versicherungspflichtiger als auch in geringfügig entlohnter Teilzeit.

Im Saarland lag die Arbeitslosenquote mit 8,6% bis 12,6% deutlich höher als in Rheinland-Pfalz. Allerdings verbesserte sich auch hier die Arbeitsmarktlage durch steigende Beschäftigung und sinkende Arbeitslosigkeit. Mit 29 bis 38 Wochen dauerte die Arbeitslosigkeit deutlich länger und auch der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit überstieg mit 38,6% bis 45,1% die in den CAST-Regionen in Rheinland-Pfalz beträchtlich. Die Indikatoren zeigten jeweils für Saarbrücken die ungünstigsten Werte. Es kann daher unterstellt werden, dass in diesen Bezirken daher auch relativ mehr Mittel für Eingliederungsförderung, z.B. Lohnkostenzuschüsse zur Verfügung standen.

²² Lediglich beim SGI-Modell war die Förderung bis zum 30. April 2001 explizit auf diese Zielgruppen begrenzt.

Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug 41,0% bis 44,0%. Teilzeitbeschäftigung suchten 10,6% bis 12,3% der Arbeitslosen. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten betrug 12,0% bis 14,0%.

Der Anteil der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung entsprach mit 44,4% bis 46,3% etwa dem in Rheinland-Pfalz. Das Gleiche gilt für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung mit 15,4% bis 17,2%.

Saarbrücken weist mit 66,4% eine deutlich höhere Beschäftigung im Dienstleistungssektor auf als Neunkirchen und Saarlouis mit 55,9% bzw. 51,6%. Dabei ist in Saarbrücken der Bereich Handel und Hotels/Gaststätten als potentieller Beschäftiger für Geringverdiener deutlich kleiner als in Koblenz. Dagegen ist hier der Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen mit 26,7% aller Beschäftigten am größten von allen CAST-Regionen.

Tabelle 6: Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren der Förderregionen

Arbeitsamts-bezirk	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeiter/innen und Angestellte (ohne Auszubildende)			Arbeitslose				Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsmarktförderung nach SGB III (Zugänge)
	gesamt	Veränderung zum Vorjahr	ohne Berufsausb. ^a	Arbeitslosenquote bezogen auf abhängige Erwerbspersonen		ohne Berufsausbildung	langzeitarbeitslos	
	06/1999	06/2000	06/2000	06/2000	06/2001	06/2001	06/2001	
	Anzahl	Prozent		Prozent				Anzahl
Eberswalde	88.357	-4,6	5,2	20,0	21,3	22,9	37,2	27.553
Neuruppin	148.080	-3,0	6,1	17,7	18,7	27,2	36,3	32.805
Koblenz	96.065	2,0	15,0	6,7	6,2	45,6	22,7	8.010
Mayen	61.267	1,6	15,9	6,8	6,5	45,3	27,6	5.447
Montabaur	77.694	1,4	16,2	6,2	6,0	42,3	23,1	8.433
Neuwied	81.805	2,3	17,2	7,2	6,9	48,5	29,0	5.891
Neunkirchen	85.796	2,5	15,4	8,6	8,0	43,7	33,9	7.796
Saarbrücken	159.911	1,6	17,2	12,6	11,7	46,2	42,6	16.435
Saarlouis	84.938	1,7	15,4	9,8	8,8	43,4	33,5	6.764
Chemnitz	188.333	0,8	4,0	17,2	17,5	16,6	38,9	44.438
Zwickau	152.648	-6,6	4,1	17,9	18,2	13,6	38,4	37.233
Bundesgebiet Ost	4.783.387	-2,2	5,0	17,8	18,1	20,0	35,7	1.298.844
Bundesgebiet West	21.067.125	2,1	15,6	8,2	7,9	46,2	33,6	1.557.771
Bundesgebiet gesamt	25.850.512	1,3	13,7	10,1	9,9	37,2	34,3	2.856.615
^a Volks-/Hauptschule/Mittlere Reife ohne Berufsausbildung oder Abitur ohne Berufsausbildung.								

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Statistik der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auf der Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung und Statistik St4 der Arbeitslosenbestände, Eingliederungsbilanzen).

Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen in den Förderregionen am 30. Juni 2000

<i>Arbeitsamts- bezirk</i>	Land- und Forstwirt- schaft, Fischerei (A, B)	Industrie	davon		Dienst- leistungen	davon		
			Verarbei- tendes Gewerbe, Bergbau, Energie (C-E)	Bauge- werbe (F)		Handel, Gaststät- ten (G, H)	unter- nehmens- nahe Dienst- leistungen (I-K)	Verwal- tung, Er- ziehung, Gesund- heit (L-O)
			Prozent					
Eberswalde	4,9	29,4	15,4	14,0	65,7	16,7	15,9	33,0
Neuruppin	5,4	33,2	19,2	14,1	61,4	16,3	14,9	30,1
Koblenz	0,7	25,4	20,0	5,4	73,9	21,5	22,7	29,3
Mayen	1,5	37,5	28,3	9,2	61,0	20,2	12,7	27,7
Montabaur	1,1	45,5	35,0	10,6	53,3	17,6	12,2	23,3
Neuwied	0,7	46,7	37,8	8,9	52,6	17,5	12,9	22,0
Neunkirchen	0,5	43,6	35,8	7,8	55,9	18,3	11,8	25,8
Saarbrücken	0,3	33,2	27,6	5,6	66,4	16,0	26,7	23,6
Saarlouis	0,6	47,8	40,9	6,9	51,6	18,7	12,0	20,8
Chemnitz	2,5	31,9	20,1	11,7	65,6	16,7	19,1	29,7
Zwickau	2,2	39,3	25,6	13,7	58,6	16,2	15,5	26,8
<i>CAST- Förderregionen</i>	2,0	36,6	26,5	10,1	61,4	17,4	17,0	26,8

Anmerkung: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildende im angegebenen Wirtschaftszweig nach der europäischen Klassifikation NACE an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IAB-Berechnungen.

Die CAST-Regionen in Brandenburg und Sachsen unterscheiden sich in den meisten Indikatoren von denen in Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Darin kommen nicht nur die erheblich schlechtere Arbeitsmarktlage, sondern auch Unterschiede in Erwerbsverhalten, Ausbildung und Wirtschaftsstruktur zum Ausdruck.

Mit Arbeitslosenquoten von 17,2% bis 20,0% weisen die vier Regionen ein vergleichbares Niveau der Arbeitslosigkeit auf. Auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit differiert mit 31 bis 32 Wochen wenig. Entsprechend standen den Regionen erheblich höhere Fördermittel aus dem Eingliederungstitel zur Verfügung.

In Eberswalde stieg die Arbeitslosigkeit 1999/2000 als einziger Förderregion an und die Beschäftigung nahm ab. Diese Entwicklung setzte sich bis 2001 fort. In den drei anderen ostdeutschen CAST-Regionen war zwischen 1999 und 2000 noch ein Rückgang der Arbeitslosenquote zu verzeichnen, die jedoch 2000/2001 wieder anstieg.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit betrug in den Brandenburger Bezirken 35,3% und 36,6%. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen war mit 51,9% und 53,3% höher als in den westlichen För-

derregionen, aber höher als in den beiden aus Sachsen. Eine Teilzeitbeschäftigung suchten in Eberswalde und Neuruppin nur 1,9% bzw. 2,9% der Arbeitslosen. Auch unter den Beschäftigten war der Anteil mit 13,1% in beiden Bezirken geringer als im Westen. Auch geringfügige Beschäftigung ist erheblich weniger verbreitet als im Westen.

Sowohl unter den Arbeitslosen mit 24,4% und 28,8% als auch unter den Beschäftigten mit 5,2% und 6,1% fanden sich weniger Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung als in den westdeutschen CAST-Regionen. Darin dürften sich immer noch die Ergebnisse der Bildungs- und Ausbildungspolitik der ehemaligen DDR auswirken.

Mit 4,9% und 5,4% weisen Eberswalde und Neuruppin überdurchschnittliche Beschäftigung in der Landwirtschaft auf. Die Industriebeschäftigung erreichte einen Anteil von 29,4% und 33,2%, wobei jeweils knapp die Hälfte auf die Bauwirtschaft entfiel. Innerhalb des Dienstleistungssektors nimmt der Bereich Verwaltung, Erziehung, Gesundheit jeweils etwa die Hälfte der Beschäftigten auf, so dass in Handel und Hotels/Gaststätten oder im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen eher unterdurchschnittliche Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.

In Sachsen lag in Chemnitz und in dem seit Sommer 2001 in die CAST-Förderung einbezogenen Zwickau der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit im Juni 2000 mit 37,7% und 37,9% etwas höher als in den Brandenburger Bezirken. Auch der Frauenanteil an den Arbeitslosen lag mit 55,9% und 58,4% höher als in allen anderen CAST-Regionen. Unter den Arbeitslosen suchten hier 4,0% bzw. 4,9% eine Teilzeitbeschäftigung. Mit 13,6% und 13,9% entsprach die Teilzeitbeschäftigung fast der der beiden Brandenburger Förderregionen. Auch geringfügig entlohnte Beschäftigung war etwas stärker verbreitet.

Nur 14,6% bzw. 17,1% der Arbeitslosen hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung. Auch unter den Beschäftigten betrug dieser Anteil nur 4,0 und 4,1%.

In Chemnitz waren 2000 2,5% der Beschäftigten in der Landwirtschaft tätig, in Zwickau 2,2%. Im Industriesektor, der mit 31,9% und 39,3% aller Beschäftigten etwas größer als in den Brandenburger Regionen ist, wurde jeweils etwa ein Drittel der Arbeitnehmer von der Bauwirtschaft beschäftigt, so dass der Bausektor kleiner als in den CAST-Bezirken Brandenburgs aber größer als in denen Westdeutschlands war. Die Dienstleistungsbeschäftigung war 2000 mit 65,6% und 58,6% zwar größer als in der überwiegenden Zahl der westdeutschen Regionen, jedoch lag der Schwerpunkt der Beschäftigung im Bereich Verwaltung, Erziehung, Gesundheit, während Handel und Hotels/Gaststätten nur unterdurchschnittliche Größe erreichten.

4 Bisherige Umsetzungsaktivitäten

Im Folgenden stehen zunächst die bisherigen Aktivitäten zur Umsetzung von CAST im Mittelpunkt, die neben der Ausgestaltung der Förderkonzepte (Kapitel 2) und der Arbeitsmarktlage (Kapitel 3) die in Kapitel 5 dargestellten bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen beeinflusst haben.

Wenngleich auch Sozialämter und weitere regionale Akteure - insbesondere die Vertreter/innen unterschiedlicher Institutionen und Verbände in den regionalen Beiräten - an der Umsetzung beteiligt sind, liegt die Hauptverantwortung bei den Arbeitsämtern. Daher wurde hier in den ersten Monaten seit Beginn der Evaluierung ein Schwerpunkt gesetzt. Die folgenden Ausführungen stützen sich demnach im Wesentlichen auf Gespräche, die regelmäßig mit den jeweils Zuständigen in den beteiligten Arbeitsämtern durchgeführt werden. Weitere Informationsquellen sind einerseits Materialien unterschiedlichster Art (z.B. interne Papiere, Zeitungsartikel, Veröffentlichungen in Fachzeitschriften), die von den Arbeitsämtern und anderen Akteuren zur Verfügung gestellt wurden, und andererseits Sitzungen der regionalen Beiräte und Treffen von Arbeits- und Projektgruppen sowie ein erster Erfahrungsaustausch von Vertreter/innen aller beteiligten Arbeitsämter, der am 8. Februar 2001 bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg stattgefunden hat.

Zunächst ist auf zwei Aspekte hinzuweisen, die die Umsetzung beider Fördermodelle (trotz aller Unterschiede im Detail) gleichermaßen betreffen: das Material zur Öffentlichkeitsarbeit für CAST einerseits und die Belastungen der Arbeitsämter durch die laufende Reorganisation andererseits:

- Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat in Kooperation mit einer Werbeagentur zur Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für CAST eine Broschüre, in der beide Förderinstrumente dargestellt werden, sowie verschiedene Plakate und Faltblätter für die einzelnen Modelle bzw. Bundesländer erstellt. Die Nutzbarkeit des Informationsmaterials ist allerdings nach Angaben der Arbeitsämter begrenzt - u.a. weil der Programmname „CAST“ erst relativ spät benutzt wurde, während die Modelle anfänglich in den jeweiligen Förderregionen nur unter den Bezeichnungen „Mainzer Modell“ bzw. „SGI-Modell“ beworben worden waren. Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eine CAST-Hotline mit einer bundeseinheitlichen Telefonnummer eingerichtet sowie Pressetexte z.B. für Verbandszeitschriften erstellt und Pressemitteilungen herausgegeben.
- Die Umsetzung von CAST ist für die beteiligten Arbeitsämter eine zusätzliche Aufgabe, die sie neben ihren traditionellen Aufgaben einerseits und anderen Sonderaufgaben im Bereich der Umsetzung besonderer arbeitsmarktpolitischer Programme (des Bundes, der jeweiligen Bundesländer und auch eigene regionale Aktivitäten) andererseits erledigen müssen. Für die Umsetzung von CAST sind keine zusätzlichen Kapazitäten zur Verfügung gestellt worden. Zudem befindet sich die Arbeitsverwaltung derzeit in einer Sondersituation, weil parallel eine tiefgreifende interne Umstrukturierung im Rahmen des Konzeptes „Arbeitsamt 2000“ umgesetzt wird, die dazu beitragen soll, dass „die Arbeitsverwaltung als moderne und leistungsfähige Dienstleistungseinrichtung (...) ihren Auftrag erfolgreich erfüllen kann“ (PIELENZ und MUNKER [2001, S. 190]). So wird u.a. die bisherige Organisation der Arbeitsämter in Sparten bzw. Abteilungen (Arbeitsberatung, Arbeitsvermittlung, Leistungsabteilung) durch eine fachlich-funktionale Gliederung der einzelnen Aufgabenbereiche abgelöst.²³ Die Bildung verschiedener

²³ Zur Organisationsstruktur der Arbeitsämter vor der Umstrukturierung und nach der Umsetzung des Konzeptes „Arbeitsamt 2000“ vgl. Anhang 2.

Teams, in denen z.B. Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung zusammen arbeiten, soll eine möglichst ganzheitliche Bearbeitung der Aufgaben gewährleisten. Hieraus resultiert derzeit u.a. ein hoher Fortbildungsbedarf. Die Reorganisation hat auch Konsequenzen für die Aufbauorganisation und die Führungsphilosophie in den Arbeitsämtern. Beispielsweise entfällt die Ebene der Abschnittsleitung, und es werden konkrete Zielvereinbarungen getroffen, deren Erreichung mittels eines Controllingsystems überprüft wird.

Nachdem das neue Konzept zunächst in einigen Arbeitsämtern modellhaft erprobt worden war, wird es seit Sommer 2000 in allen 181 Arbeitsämtern und 660 Geschäftsstellen im gesamten Bundesgebiet in Tranchen von jeweils etwa 40 Arbeitsämtern pro Halbjahr eingeführt. Der Umstellungsprozess soll in der zweiten Jahreshälfte 2002 abgeschlossen werden (vgl. PIELENZ und MUNKER [2001, S. 192]). In allen an der Umsetzung von CAST beteiligten Arbeitsämtern in Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen und im Saarland sind parallel mehr oder weniger große Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe durch die umfassenden Umstellungsprozesse auf das „Arbeitsamt 2000“ eingetreten, was sich z.B. an Veränderungen der Zuständigkeiten und zusätzlichen Belastungen durch Fortbildungen u.ä. festmachen lässt. Während einige der CAST-Arbeitsämter ihre Organisation bereits umgestellt haben, befinden sich andere derzeit in der Umstellung oder bereiten diese vor.

Wir gehen - jeweils getrennt für das Mainzer Modell (Abschnitt 4.1) und das Modell der Saar-Gemeinschaftsinitiative (Abschnitt 4.2) - zunächst auf die interne Organisation der Umsetzung von CAST in den Arbeitsämtern und anschließend auf die Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit und Werbung bei Unternehmen und den jeweiligen Zielgruppen auf der Beschäftigtenseite ein. Da das Mainzer Modell sich u.a. auch an Sozialhilfebeziehende wendet, wird hierbei auch die Zusammenarbeit zwischen Arbeits- und Sozialverwaltung ausführlicher thematisiert.

4.1 Mainzer Modell

Das Mainzer Modell zielt in erster Linie darauf ab, das Arbeitskräfteangebot zu mobilisieren, indem der Anreiz, eine niedrig entlohnte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, durch finanzielle Zuschüsse erhöht wird. Wir gehen im Folgenden darauf ein, wie die Arbeitsämter in Rheinland-Pfalz (Koblenz, Mayen, Montabaur, Neuwied) und in Brandenburg (Eberswalde, Neuruppin) die Umsetzung des Mainzer Modells intern organisiert haben (vgl. Abschnitt 4.1.1) und wie das Modell in den Förderregionen bekannt gemacht wird (vgl. Abschnitt 4.1.2). Da das Mainzer Modell an der „Nahtstelle“ zwischen Arbeits- und Sozialämtern angesiedelt ist, werden darüber hinaus auch die Umsetzung durch die Sozialämter und die Zusammenarbeit zwischen Arbeits- und Sozialverwaltung beschrieben (vgl. Abschnitt 4.1.3).

4.1.1 Interne Organisation in den Arbeitsämtern

In Rheinland-Pfalz wurde eine Projektgruppe für die vier an der Umsetzung des Mainzer Modells beteiligten Arbeitsämter eingerichtet, die der amtsübergreifenden Kommunikation der beteiligten Mitarbeiter dient. Diese Projektgruppe steht wiederum in Verbindung zu einer Arbeitsgruppe im Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland²⁴; es fanden bislang zwei Treffen statt, die in erster

²⁴ An einer zweiten Projektgruppe im Landesarbeitsamt zur Umsetzung des Mainzer Modells sind u.a. Vertreter/innen der Abteilungen „Presse und Statistik“ beteiligt. Der Verwaltungsausschuss des Landesarbeitsamtes wird regelmäßig über den Verlauf der Umsetzung informiert.

Linie dem Erfahrungsaustausch dienen. Unmittelbar nachdem die Richtlinien zur Durchführung des Sonderprogramms am 29. Juni 2000 vom Bundeskabinett verabschiedet worden waren, führte das Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland eine Reihe von Informationsveranstaltungen in Koblenz durch, die sich an folgende Adressat/innen richteten:

- Vertreter/innen der Selbstverwaltungsorgane der beteiligten Ämter, Vertreter/innen der öffentlichen Körperschaften sowie die vier Arbeitsamtsdirektor/innen (11. Juli 2000);
- Vermittlungsfachkräfte der beteiligten Arbeitsämter (17. August 2000);
- Vertreter/innen der Sozialämter (6. September 2000).

In ganz ähnlicher Weise ging auch das Landesarbeitsamt Brandenburg vor, jedoch wurden die Sozialämter direkt vor Ort durch die Arbeitsämter informiert. Die Information des Landesarbeitsamtes über den Umsetzungsstand vor Ort ist durch regelmäßige Berichte und Telefonkontakte gewährleistet.

Die interne Koordinierung der Umsetzungsaktivitäten in den Arbeitsämtern liegt in der Verantwortung so genannter „CAST-Koordinatoren“.²⁵ Diese Funktion ist in den Ämtern sowohl hinsichtlich der Aufgabenbereiche als auch hinsichtlich der hierarchischen Stellung unterschiedlich angebunden.²⁶ In den meisten Fällen ist für diese Aufgabe eine Fachkraft aus der Arbeitsvermittlung, seltener aus der Leistungsabteilung zuständig. In Koblenz ist eine dreiköpfige Projektgruppe unter Beteiligung der Führungsebene (Kundenbereichsleiter) für die CAST-Koordination zuständig. In Eberswalde und Neuruppin hat jeweils ein Teamleiter die Koordination übernommen. In den Arbeitsamtsbezirken Mayen, Montabaur und Neuwied ist diese Funktion demgegenüber auf der Mitarbeiter-Ebene der Arbeitsvermittlung angesiedelt - und zwar im Bereich besonderer Teams zur Umsetzung spezieller Projekte. Diese koordinieren neben CAST auch noch weitere Projekte. Für das Arbeitsamt Mayen ist hervorzuheben, dass der CAST-Koordinator in der gemeinsamen Beratungsstelle von Arbeits- und Sozialamt tätig ist und dort vorrangig Sozialhilfebeziehende berät.²⁷

²⁵ Wir verzichten hier auf die Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe, da es sich bei den Koordinatoren sowohl beim Mainzer als auch beim SGI-Modell tatsächlich ausschließlich um Männer handelt.

²⁶ Die arbeitsamtsinternen Funktionsbezeichnungen werden in Anhang 2 erläutert.

²⁷ Die Beratungsstelle für die Region Mayen-Koblenz wird gemeinsam vom Arbeitsamt Mayen, der Stadt Mayen und den Verbandsgemeinden Maifeld, Mayen-Land und Mendig getragen und für einen Zeitraum von drei Jahren aus Landesmitteln finanziert. Zur Zielgruppe zählen Empfänger/innen von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe. Das Projekt wurde inzwischen in die Bundesförderung zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Sozial- und Arbeitsämtern (MoZArT) aufgenommen.

Übersicht 1: Vorgehen bei der Umsetzung des Mainzer Modells und Funktionen der Koordinatoren

Arbeitsamt	Vorgehen	Funktion der Koordinatoren
Rheinland-Pfalz		
Koblenz	dezentral	dreiköpfiges Team: Kundenbereichsleiter, Sachbearbeiter Leistungsabteilung, Arbeitsvermittler
Mayen	zentral	Arbeitsvermittler
Montabaur		
Neuwied		
Brandenburg		
Eberswalde	dezentral	Teamleiter
Neuruppin		Teamleiter

Quelle: IAT-Zusammenstellung nach Angaben der Arbeitsämter.

Die unterschiedliche Anbindung der Koordinationsfunktion hat Auswirkungen auf das Selbstverständnis der Koordinatoren und die Vorgehensweise bei der Umsetzung. Die Führungskräfte konzentrieren sich auf die Koordination der Aktivitäten und delegieren die operativen Aufgaben wie die Ansprache von potenziellen Beschäftigten und Arbeitgeber/innen an die Mitarbeiter-Teams, die anlassbezogen über die jeweiligen Aktivitäten berichten. Die Rückkopplung der Mitarbeiter-Teams zu den Koordinatoren ist durch Ansprechpartner/innen in jedem Team gewährleistet. Die Vermittler unter den Koordinatoren sind dagegen selbst sehr stark in den operativen Bereich eingebunden und bilden die zentrale Anlaufstelle für eingehende Anfragen. Die CAST-Koordinatoren beantworten allgemeine Anfragen, geben Anträge an Interessierte aus, überprüfen Anträge auf Vollständigkeit, erfragen ggf. fehlende Informationen bei den Antragsteller/innen und leiten den vollständigen Antrag an die Sachbearbeitung für den Bereich „Leistungen“ zur weiteren Bearbeitung weiter.

Vorteile einer dezentralen Vorgehensweise unter Beteiligung der Führungskräfteebene und einer breiten Beteiligung der Vermittlung können zum einen darin bestehen, dass die Umsetzung des Modells durch die Beteiligung der Führungskräfte arbeitsamtsintern ein größeres Prestige erhält und dass zum anderen die Umsetzung des Mainzer Modells im Tagesgeschäft auf mehr Personen verteilt ist. Dem steht ein höherer Schulungsaufwand der Mitarbeiter/innen gegenüber, da die Umsetzung von den Beschäftigten in den Teams zusätzliches Engagement und detaillierte Kenntnisse der Förderbedingungen verlangt.

Der Vorteil einer zentralen, auf wenige Personen konzentrierten Umsetzung besteht demgegenüber in der Entlastung der anderen Vermittlungskräfte, da diese sich nicht mit Details der Förderung auseinandersetzen müssen. Eine sehr starke Konzentration auf eine Person mit zusätzlichen anderen Aufgaben kann jedoch zur Folge haben, dass ein „Beratungs- und Antragsstau“ entsteht, sobald andere Aufgaben erledigt werden müssen. Überdies stellt sich die Frage, ob eine Person unterhalb der Führungskräfteebene intern eine ausreichende Autorität besitzt bzw. über eine genü-

gende „Rückendeckung“ der Führungsebene verfügt, um erfolgreich zusätzliches Engagement der Kolleg/innen für die Umsetzung von CAST einfordern zu können.

Die Koordination der Aktivitäten beschränkt sich nicht auf das jeweilige Hauptamt. Da sich die Förderregionen jeweils auf den gesamten Arbeitsamtsbezirk erstrecken, sind über das Hauptamt hinaus auch die Geschäftsstellen in die Aktivitäten einbezogen. Zumeist wurde in jeder Geschäftsstelle ein/e Vermittler/in als Ansprechpartner/in für die CAST-Koordination benannt. Da es sich bei den Förderregionen um Flächenarbeitsamtsbezirke handelt, liegen die Geschäftsstellen teilweise weit vom Hauptamt entfernt im ländlichen Raum, so dass es den Koordinatoren nicht möglich ist, regelmäßig persönlich in den Umsetzungsprozess einzugreifen. Der Geschäftsstellenleitung wird daher i.d.R. ein großer Spielraum beim konkreten Vorgehen, etwa der Ansprache von Arbeitgeber/innen und potenziellen Beschäftigten eingeräumt. Dies erscheint sinnvoll, da die Geschäftsstellen eine bessere Kenntnis der Bedingungen vor Ort haben dürften.

Sowohl in den Arbeitsämtern in Rheinland-Pfalz wie auch in Brandenburg wurde auf die angespannte Personalsituation hingewiesen. Auf jede Vermittlungsfachkraft entfallen durchschnittlich mehrere hundert Arbeitslose. Hinzu kommt die zeitgleich mit der Umsetzung des CAST-Programms erfolgende Reorganisation der Arbeitsverwaltung („Arbeitsamt 2000“). Während im Arbeitsamt Koblenz die gravierendsten Schwierigkeiten bereits vor der Implementation des Mainzer Modells überwunden waren, sind die anderen Ämter noch in stärkerem Maße von der Reorganisation betroffen, was u.a. zu häufigen Abwesenheiten von Personal zu Schulungszwecken führt. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung befand sich insbesondere das Arbeitsamt Neuruppin in der intensiven Phase des Umstellungsprozesses, weshalb geplante Aktionen zur Ansprache von Arbeitgeber/innen und Arbeitskräften zeitweilig verschoben werden mussten.

Die technische Umsetzung des Mainzer Modells war in den Arbeitsämtern mit einigen Anlaufschwierigkeiten verbunden. Da die Programmacher ein flexibles und unbürokratisches Vorgehen der Akteure vor Ort bei der Umsetzung begünstigen wollten, liegen im Vergleich zu den Regelinstrumenten nur vergleichsweise kurz gehaltene Richtlinien und Durchführungsanweisungen vor. Dies führte dazu, dass vor Ort zunächst Unsicherheiten in der Bearbeitung der ersten Förderfälle, z.B. bei der Definition des förderfähigen Einkommens, bestanden, die wiederum häufige Rückfragen beim Landesarbeitsamt und Verzögerungen bei der Antragsbearbeitung zur Folge hatten. Da die Anzahl der Förderanträge in der Anfangsphase überschaubar blieb, wurde die Implementation jedoch nicht wesentlich behindert.

Der Zeitaufwand für die Bearbeitung der CAST-Anträge wird in den Arbeitsämtern als vergleichsweise hoch eingeschätzt. Als Gründe hierfür wurden u.a. folgende Aspekte genannt:

- Zur Ermittlung der Höhe des Haushaltseinkommens, von dem die genaue Förderung abhängt, sind differenzierte Angaben der Antragsteller/innen sowohl zum eigenen wie zum Einkommen des Partners bzw. der Partnerin und zu den förderfähigen Kindern erforderlich.
- Zur leistungsrechtlichen Bearbeitung der Anträge sind zahlreiche Arbeitsschritte erforderlich. Die Verbuchung erfolgt (auch bei sehr niedrigen Förderbeträgen) in vier verschiedenen Verbuchungssystemen und diese Zahl kann sich, sofern das Sozialamt beteiligt ist, auf acht erhöhen. Anträge auf Eingliederungszuschüsse lassen sich deutlich schneller bearbeiten.
- Wie bei anderen Leistungen der Arbeitsförderung ist auch bei einer Förderung nach dem Mainzer Modell zu prüfen, ob die geförderten Arbeitsverhältnisse tariflich oder zumindest ortsüblich entlohnt werden, um die Förderung von Dumpinglöhnen auszuschließen (Art. 3

Abs. 1 CAST-Richtlinien). Dies verursacht bei CAST tendenziell einen höheren Arbeitsaufwand, weil hier in stärkerem Maße auch nicht tarifgebundene Klein- und Mittelbetriebe einbezogen sind. In der Praxis sind bereits in einigen Fällen Förderanträge wegen zu geringer Entlohnung abgelehnt worden.

- Die Ermittlung der genauen Lohnhöhe erweist sich in der Praxis teilweise als schwierig. Einige Ämter sind dazu übergegangen, die erste und teilweise sogar die zweite Lohnabrechnung abzuwarten, da bei vorangegangenen Förderfällen das für die Höhe der Zuschüsse maßgebliche Bruttoentgelt oftmals von den Angaben im Förderantrag abwich. Den geförderten Beschäftigten geht auf dem Weg kein Geld verloren, aber sie erhalten es später.

Nach Angaben der Zuständigen in den Arbeitsämtern kann der hohe Abwicklungsaufwand beim Mainzer Modell die Motivation der Mitarbeiter/innen bei der Umsetzung beeinträchtigen, zumal er insbesondere bei sehr niedrigen Förderbeträgen als wenig effektiv beurteilt wird. Hinzu kommt, dass es sich in der Wahrnehmung der Mitarbeiter/innen bei der CAST-Förderung häufig eher um ein „Zubrot“, bei Leistungen wie dem Arbeitslosengeld aber um existenziell wichtige Leistungen zum Lebensunterhalt für die Leistungsbeziehenden handelt.

4.1.2 Öffentlichkeitsarbeit und Werbung

Da sich das Mainzer Modell als Anreizinstrument vorrangig an zuvor Arbeitslose, Sozialhilfebeziehende und aus anderen Gründen nicht Erwerbstätige wendet, gehen wir zunächst auf Aktivitäten der Arbeitsämter zur Mobilisierung von Arbeitskräften ein. Ursprünglich war man davon ausgegangen, dass eine besondere Werbung bei Arbeitgeber/innen nicht notwendig ist, weil sie auf diesem Wege Arbeitsplätze besetzen können, die bislang wegen der zu geringen Entlohnung für Beschäftigte oft nicht attraktiv waren. Da tatsächlich jedoch kaum „spontane“ Stellenangebote eingegangen sind, unternehmen die Arbeitsämter auch umfangreiche Anstrengungen, um die Arbeitgeberseite zu mobilisieren, worauf anschließend detaillierter eingegangen wird. Darüber hinaus wurden gezielt auch Multiplikator/innen wie z.B. Bildungs- und Beschäftigungsträger und Verbände über den neuen Förderansatz informiert.

Zur allgemeinen Werbung für das Mainzer Modell wurden vorrangig die CAST-Werbematerialien (Broschüren, Faltblätter, EDV-Präsentation) genutzt. Weiterhin flankierte z.B. die rheinland-pfälzische Landesregierung die Implementation des Mainzer Modells durch Pressemitteilungen mit der Botschaft „Arbeit muss sich lohnen“.

Bei der Ansprache von potenziellen *Arbeitnehmer/innen* stehen die Arbeitsämter vor der Herausforderung, über den Kreis der bei der Arbeitsverwaltung gemeldeten Personen hinaus zusätzliche Gruppen zu mobilisieren, mit denen sie üblicherweise kaum Kontakt haben. Dies betrifft z.B. nicht als arbeitslos gemeldete Sozialhilfebeziehende, geringfügig Beschäftigte und Personen aus der so genannten Stillen Reserve des Arbeitsmarktes, die überhaupt keine Lohnersatzleistungen beziehen.²⁸ Je nach Personenkreis sind unterschiedliche Zugangswege erforderlich. Während Sozialhilfebeziehende durch die Kooperation mit den Sozialämtern gezielt angesprochen werden können (vgl. Abschnitt 4.1.3), sind Personen aus der Stillen Reserve nicht erfasst und können daher allenfalls über die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit für das Mainzer Modell informiert werden.

²⁸ Ein Blick auf die Struktur der bisherigen Förderfälle macht deutlich, dass neben den Leistungsempfänger/innen der Arbeitsverwaltung bislang insbesondere Sozialhilfebeziehende von der Förderung nach dem Mainzer Modell profitieren: Auf sie entfallen über 40% der bisherigen Förderfälle (vgl. Abschnitt 5.1).

Die Ansprache von potenziell förderfähigen Arbeitslosen und Sozialhilfebeziehenden erfolgt vorrangig durch Informationsveranstaltungen und persönliche Kontaktaufnahme. Bei den Veranstaltungen für Arbeitslose handelt es sich zum einen um allgemeine Informationsveranstaltungen zu den Eingliederungsinstrumenten der Arbeitsverwaltung, die sich an einen großen Adressatenkreis richten, der potenziell alle registrierten Arbeitslosen umfasst. Das Mainzer Modell stellt dabei nur einen Aspekt in der Präsentation dar. Zum anderen werden in einigen Arbeitsamtsbezirken gezielt kleinere Veranstaltungen zum Mainzer Modell für Gruppen mit etwa 20 Teilnehmer/innen durchgeführt, die auch Gelegenheit zu Nachfragen bieten. Solche Veranstaltungen werden z.T. auch in Kooperation mit den Sozialämtern durchgeführt. Vereinzelt führen die Arbeitsämter in Absprache mit Betrieben auch Informationsveranstaltungen in deren Räumlichkeiten durch.

Die meisten Arbeitsämter sind inzwischen auf der Basis der ersten Umsetzungserfahrungen dazu übergegangen, darüber hinaus bestimmte Personengruppen gezielt anzusprechen. Dies betrifft zum einen Personen mit Kindern, darunter insbesondere allein erziehende Mütter, da diese Gruppen gegenüber allein Stehenden deutlich höhere Förderbeträge erzielen können. Für gering verdienende Arbeitskräfte ohne Kinder, die nur durch einen Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen gefördert werden können, ist der Anreiz nach den ersten Erfahrungen oft zu gering, um eine niedrig entlohnte Stelle anzunehmen. Zum anderen werden geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose mit Nebenverdienst auf die Möglichkeit hingewiesen, 630 DM-Jobs zu einem voll sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis aufzustocken bzw. dies bei ihren Arbeitgeber/innen anzuregen.²⁹

Die Öffentlichkeitsarbeit und Werbung der Arbeitsämter beschränkt sich jedoch nicht auf die Arbeitnehmerseite, sondern bezieht sowohl in Brandenburg als auch in Rheinland-Pfalz die Arbeitgeberseite mit ein. Die Ansprache der Betriebe zielt darauf ab, sie über das neue Förderprogramm für Arbeitskräfte zu informieren und aufzufordern, bislang schwierig besetzbare Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich der Arbeitsverwaltung zu melden, damit diese Arbeitsplätze mit förderfähigen Arbeitnehmer/innen besetzt werden können.

Teilweise konnten die Arbeitsämter bei der Ansprache von Unternehmen auf vorhandene Kontakte zu Arbeitgeber/innen im Niedriglohnbereich zurückgreifen, da die Fluktuation in solchen Betrieben häufig hoch ist und daher zumindest bei größeren Unternehmen bereits Kontakte zur Arbeitsverwaltung bestehen. Demgegenüber müssen Kontakte zu kleineren Unternehmen aus Niedriglohnbereichen oftmals erst neu erschlossen werden.

²⁹ Der Vorteil für Arbeitgeber/innen kann dabei darin bestehen, dass die Arbeitskräfte ohne die Arbeitszeitgrenze von 15 Stunden pro Woche flexibler einsetzbar sind, während auf Seiten der Beschäftigten die Zusatzbelastung durch eigene Sozialversicherungsbeiträge durch die Förderung nach dem Mainzer Modell ausgeglichen wird.

Die Arbeitsämter nutzten die ganze Breite der ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, um Betriebe über das Mainzer Modell zu unterrichten – z.B. durch schriftliche bzw. telefonische Information, durch die Präsentation des Mainzer Modells in Arbeitsmarktgesprächen und auf Veranstaltungen (z.B. der Kammern) und im Rahmen von Betriebskontakten, wobei jeweils unterschiedliche Akzente gesetzt werden. Übersicht 2 zeigt, dass alle an der Erprobung des Mainzer Modells beteiligten Arbeitsämter in Brandenburg und Rheinland-Pfalz Unternehmen durch Presseberichte, Arbeitsmarktgespräche und im Rahmen allgemeiner Betriebskontakte Unternehmen über das neue Förderinstrument für Beschäftigte informiert haben, während Arbeitgeberbriefe und telefonische Kontaktaufnahme (durch Call Center bzw. die Arbeitsvermittler/innen selbst) bislang nur von jeweils drei Arbeitsämtern genutzt wurden.

Übersicht 2: Arbeitgeberorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Werbung bei Unternehmen für das Mainzer Modell

Arbeitsamt	Presse- berichte	telefonische Kontaktauf- nahme	Arbeitge- berbriefe	allgemeine Betriebs- kontakte	Arbeits- markt- gespräche
Rheinland-Pfalz					
Koblenz	ja	Call Center (ca. 280 Be- triebe)	nein	ja	zentral
Mayen		Call Center (ca. 200 Be- triebe)	ca. 2.500		
Montabaur		nein	ca. 260		
Neuwied			ca. 200		
Brandenburg					
Eberswalde	ja	nein	nein	ja	ja
Neuruppin		ca. 350 Be- triebe			

Anmerkung: Die Zahlenangaben sollen lediglich verdeutlichen, in welchem Umfang die jeweiligen Instrumente bislang eingesetzt wurden.

Quelle: IAT-Zusammenstellung nach Angaben der Arbeitsämter.

Um gezielt Arbeitgeber/innen aus dem Niedriglohnbereich zu erreichen, führten die Arbeitsämter so genannte „Arbeitsmarktgespräche“ mit ausgewählten Betrieben z.B. aus den Bereichen Gebäudereinigung, Handel, Hotel und Gastronomie, Wachdienst sowie Arbeitnehmerüberlassung durch. Das Arbeitsamt Eberswalde setzte in diesem Bereich sogar den Schwerpunkt seiner arbeitgeberbezogenen Maßnahmen.

In Rheinland-Pfalz wurden Arbeitgeber/innen aus den vier Arbeitsamtsbezirken zu Beginn des Sonderprogramms zu einer zentralen Informationsveranstaltung in Koblenz eingeladen. Einige CAST-Koordinatoren erhielten zudem Gelegenheit, das Mainzer Modell auf Veranstaltungen der Kammern wie z.B. „Arbeitgeberstammtischen“ vorzustellen. Sowohl in Rheinland-Pfalz wie auch

in Brandenburg wurden Beschäftigungs- und Weiterbildungsträger zu Veranstaltungen eingeladen mit dem Ziel, sie als Multiplikatoren zu gewinnen oder sie ggf. auch als Arbeitgeber/innen auf das neue Förderinstrument aufmerksam zu machen.³⁰

Die Arbeitsvermittlung informiert Betriebe zusätzlich im Rahmen des regulären Außendienstes. Da Einzelgespräche sehr zeit- und personalintensiv sind, finden Betriebsbesuche zum alleinigen Zweck der Stellenakquisition für das Mainzer Modell allerdings eher in Ausnahmefällen statt.

Die rheinland-pfälzischen Arbeitsämter (mit Ausnahme von Koblenz) nutzten darüber hinaus das Instrument von Arbeitgeberbriefen, um Betriebe mit Hinweis auf die neue Fördermöglichkeit für Arbeitnehmer/innen aufzufordern, Stellen im Niedriglohnbereich zu melden. Während diese Ansprache in Mayen sehr breit erfolgte, wurden in Montabaur und Neuwied solche Briefe nur an ausgewählte Betriebe verschickt.

Die Arbeitsämter in Koblenz, Mayen und Neuruppin haben Arbeitgeber/innen auch telefonisch kontaktiert. Während dies in Neuruppin vom Arbeitsamt selbst abgewickelt wurde, haben die beiden rheinland-pfälzischen Arbeitsämter hierbei zeitlich befristet mit professionellen Call Centern zusammen gearbeitet. In Koblenz wurde die Telefonaktion genutzt, um die Möglichkeit zur Aufstockung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen besonders hervorzuheben, während in Mayen ein Teil der schon einmal angeschriebenen Betriebe nochmals telefonisch kontaktiert wird.

4.1.3 Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Sozialämtern

Da der förderfähige Personenkreis auch Sozialhilfebeziehende umfasst, kommt der Frage der Implementation im Bereich der Sozialämter und den vorhandenen Kooperationsbeziehungen zwischen den Arbeitsämtern und den Sozialämtern besondere Bedeutung zu.³¹ Unterschiede in der Zusammenarbeit zwischen Arbeits- und Sozialämtern scheinen nach erster Einschätzung nicht nur zwischen den Bundesländern zu bestehen, sondern auch zwischen den beteiligten Modellarbeitsämtern innerhalb eines Bundeslandes sowie innerhalb der einzelnen Arbeitsamtsbezirke zwischen den Hauptämtern und den Geschäftsstellen.

Die konkrete Zusammenarbeit vor Ort gestaltet sich sehr unterschiedlich. Die Umsetzung des Mainzer Modells bietet z.T. erstmals Anlass einer intensiveren Zusammenarbeit zwischen beiden Ämtern.³² Sehr aktiven Kreisen bzw. Sozialämtern, die der Arbeitsverwaltung zahlreiche Förderanträge zuleiten, stehen andere gegenüber, die keine Förderanträge einreichen und auch - wenn überhaupt - nur sporadisch Listen mit potenziell geeigneten Sozialhilfebeziehenden liefern. In einem Arbeitsamtsbezirk (Mayen) bestand bereits zuvor eine gemeinsame Anlaufstelle des Arbeits- und Sozialamtes, in der auch der CAST-Koordinator tätig ist. Dies bietet den Vorteil, dass förderfähige Sozialhilfebeziehende direkt auf CAST hingewiesen und beraten werden können. Zudem sind Absprachen mit Mitarbeiter/innen des Sozialamtes ohne Umwege möglich.

³⁰ Dabei wurde deutlich, dass im Weiterbildungsbereich das Mainzer Modell schon bekannt war, obwohl bis dahin keine gezielte Ansprache der Träger erfolgt war.

³¹ Ergänzend zu den Sozialämtern kooperieren Arbeitsämter teilweise auch mit den Trägern der Sozialhilfe; in der folgenden Darstellung wird nicht näher zwischen Sozialämtern und den Trägern der Sozialhilfe differenziert.

³² Das Spektrum der bisherigen Zusammenarbeit reicht von unregelmäßigen anlassbezogenen Kontakten bis hin zu institutionalisierten Kooperationsformen wie z.B. gemeinsamen Anlaufstellen.

Als formale Basis der Zusammenarbeit dient eine Mustervereinbarung zur Umsetzung des Mainzer Modells, die - allerdings sehr allgemein - die Arbeitsteilung zwischen Arbeits- und Sozialämtern regelt. Danach erfolgt die Annahme der Anträge durch die Sozialämter, die Bearbeitung durch die Arbeitsämter. Die konkrete Arbeitsteilung ist Verhandlungssache der Verantwortlichen vor Ort, wobei als Ansprechpartner der Arbeitsämter teils die Kreisverwaltungen, teils aber auch die einzelnen Gemeinden fungieren, wodurch der Verhandlungsaufwand deutlich steigt.

Zu den Eigenaktivitäten der Sozialämter zählen z.B. die Sichtung der Sozialhilfebeziehenden nach dem Kriterium der Arbeitsfähigkeit, die Ansprache dieser Personen und die Ausgabe von CAST-Förderanträgen.³³ Die Anträge wurden teilweise offenbar nicht nur zur Förderung einer Arbeitsaufnahme ausgegeben, sondern auch dann, wenn Leistungsbeziehende bereits einen Arbeitsvertrag unterschrieben hatten. Dies stieß in einigen Fällen auf Kritik in den Arbeitsämtern, da hierbei eine spezielle Anreizwirkung durch das Mainzer Modell nicht unmittelbar erkennbar ist.

In ersten Gesprächen mit Mitarbeiter/innen von Sozialämtern erhielten wir zusätzliche Hinweise zur bisherigen Umsetzung im Bereich der Sozialämter. In einem rheinland-pfälzischen Sozialamt, das Faltblätter und den CAST-Antrag an potenziell förderfähige Leistungsbeziehende verschickt hat, ist das Problem aufgetreten, dass viele nicht auf das amtliche Anschreiben reagiert haben. Hier ist geplant, den Personenkreis noch einmal mit einem „Werbe-Brief“ ohne rechtliche Hinweise und der Botschaft „Verschenken Sie kein Geld“ zu erreichen. In einem Sozialamt in Brandenburg wurden die Umsetzungschancen sehr skeptisch beurteilt, was vor allem mit den fehlenden Anreizen für Arbeitgeber/innen, Sozialhilfebeziehende einzustellen, begründet wird.

4.2 Modell der Saar-Gemeinschaftsinitiative (SGI)

Das Modell der Saar-Gemeinschaftsinitiative (SGI) zielt in erster Linie darauf ab, die Nachfrage nach Arbeitskräften zu erhöhen, indem die Unternehmen von den Arbeitskosten bei Arbeitsplätzen mit geringer Entlohnung entlastet werden (vgl. ausführlich Abschnitt 2.3.2). Eine wichtige Rolle bei der Umsetzung des Modells spielen die Arbeitsämter, weswegen wir uns in Abschnitt 4.2.1 mit ihrer internen Organisation zur Abwicklung des Programms auseinander setzen. Anschließend stehen Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit und zum Marketing im Mittelpunkt (Abschnitt 4.2.2).

4.2.1 Interne Organisation bei den Arbeitsämtern

Wie bereits deutlich geworden ist, sind die Arbeitsämter in den Modellregionen für die Umsetzung von CAST verantwortlich, wobei sie von den zuständigen Landesarbeitsämtern von Beginn an unterstützt wurden. So hat das Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland beispielsweise zwei Projektgruppen gebildet, die den Umsetzungsprozess kontinuierlich begleiten. Die Projektgruppe, die im Landesarbeitsamt selbst angesiedelt und sowohl für das SGI-Modell als auch das Mainzer Modell zuständig ist, hat die notwendigen logistischen Vorbereitungen getroffen (z.B. Entwurf eines Arbeitgeberinformationsbriefes) und steht den Arbeitsämtern beratend zur Seite. Die andere Projektgruppe besteht aus Vertretern des Landesarbeitsamtes sowie den Koordinator/innen der

³³ Dort, wo Sozialämter bereits eine Sichtung vorgenommen haben, ließ sich der Adressatenkreis für das „Mainzer Modell“ relativ schnell eingrenzen. Die Personen wurden vom Sozialamt angeschrieben und zu Informationsveranstaltungen des Arbeitsamtes eingeladen. Im Anschluss an diese Veranstaltungen bestand die Möglichkeit, einen Termin mit zuständigen Mitarbeiter/innen des Arbeitsamtes zu vereinbaren.

beteiligten Arbeitsämter. Sie dient vorrangig dem Erfahrungsaustausch und hat bislang dreimal getagt.

Darüber hinaus hat das Landesarbeitsamt in Saarbrücken verschiedene Veranstaltungen durchgeführt, um z.B. die Direktor/innen der involvierten Arbeitsämter bzw. deren Verwaltungsausschüsse über das Sonderprogramm zu informieren. Des Weiteren wurden die Kreissozialämter in den einzelnen Regionen über das SGI-Modell unterrichtet. Außerdem hat eine Informationsveranstaltung für die Arbeitsvermittler/innen der saarländischen Arbeitsämter stattgefunden, an denen je acht Personen pro Arbeitsamt teilnahmen, die dann als Multiplikator/innen innerhalb ihres Arbeitsamtes fungieren sollten. Weiterhin hat das Landesarbeitsamt einen Bericht über das SGI-Modell in der IHK-Zeitschrift veröffentlicht.

Das Landesarbeitsamt Sachsen hat den Verwaltungsausschuss über das Modellprojekt informiert, spezielle Projektgruppen wurden hier allerdings nicht gebildet. Die Schulung der Beschäftigten des Arbeitsamtes in Chemnitz fand ebenfalls im Rahmen einer Informationsveranstaltung statt. Im Gegensatz zum Saarland nahmen hier alle Arbeitsberater/innen teil, die anschließend für die interne Weitergabe der Information an die Kolleg/innen zuständig waren.

Die Zuständigkeiten und das konkrete Vorgehen bei der arbeitsamtsinternen Umsetzung sind teils einheitlich bei allen Ämtern, teils auch unterschiedlich geregelt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass zur Umsetzung von CAST die interne Organisation und die Abläufe in den Arbeitsämtern nicht verändert, sondern die zusätzlichen Aktivitäten in die bestehenden Strukturen integriert wurden. Allerdings wurden die Verantwortlichkeiten einiger Personen dadurch erweitert, dass in allen Arbeitsämtern so genannte „CAST-Koordinator/innen“ benannt wurden, die die gesamten Umsetzungsaktivitäten bündeln. Dabei wurden Personen der mittleren Führungsebene als Koordinator/innen ausgewählt (z.B. Abschnittsleiter) und/oder jene, die in der Vergangenheit bereits mit der Umsetzung bzw. Administration spezieller Programme betraut waren (vgl. Übersicht 3). Im Gegensatz zu den saarländischen Arbeitsämtern erfolgt die CAST-Koordination in Chemnitz nicht im Hauptamt, sondern in der Geschäftsstelle Freiberg, da es nach Aussage des Landesarbeitsamtes üblich sei, dass derartige Verantwortlichkeiten delegiert werden. Die Koordinator/innen sammeln alle relevanten Informationen, bereiten diese auf und sind zentrale Ansprechpartner/innen für die Landesarbeitsämter sowie Externe.

Übersicht 3: Vorgehen bei der Umsetzung des SGI-Modells und Funktion der Koordinator/innen

Arbeitsamt	Vorgehen	Funktion der Koordinator/innen
Saarland		
Neunkirchen	zentral	Teamleiter
Saarbrücken	dezentral	Sachbearbeiter
Saarlouis		zwei Teamleiter/innen ^a
Sachsen		
Chemnitz	dezentral	Team- und Geschäftsstellenleiter
^a Im Arbeitsamt Saarlouis hat ein Wechsel der Zuständigkeiten stattgefunden, weswegen es zwei Koordinator/innen gibt. Eine Teamleiterin ist gleichzeitig Geschäftsstellenleiterin.		

Quelle: IAT-Zusammenstellung nach Angaben der Arbeitsämter.

Hinsichtlich der organisatorischen Umsetzung in den Arbeitsämtern lassen sich zwei Vorgehensweisen unterscheiden (vgl. Übersicht 3), für die sich die einzelnen Arbeitsämter selbst - ohne Vorgaben z.B. von Seiten der Landesarbeitsämter - entschieden haben: Die Mehrheit der Arbeitsämter hat die interne Umsetzung dezentral organisiert und damit auf „alle Köpfe“ verteilt, während sich ein Arbeitsamt für eine zentrale Bündelung der Zuständigkeiten entschieden hat, weil es dieses Vorgehen als wesentlich effektiver einschätzt.

Bei den drei Arbeitsämtern in Saarbrücken, Saarlouis und Chemnitz sind alle Arbeitsvermittler/innen bzw. Teams in die Umsetzung von CAST einbezogen. Dieses Vorgehen wurde i.d.R. deswegen gewählt, weil auf diese Weise alle Arbeitsvermittler/innen „ihren“ Betrieben das SGI-Modell gezielt nahe bringen und für das Instrument „vor Ort“ werben können. Darüber hinaus hat die Verteilung der Arbeit auf viele Personen auch eine entlastende Funktion, da die Umsetzung von CAST innerhalb des normalen Alltagsgeschäftes bewältigt werden muss. Für die Arbeitsvermittler/innen ist CAST ein arbeitsmarktpolitisches Instrument bzw. Programm neben anderen, es nimmt keine Sonderstellung im Rahmen ihrer Vermittlungstätigkeit ein. Der Erfahrungsaustausch erfolgt im Allgemeinen informell sowie über die regelmäßig stattfindenden Dienstbesprechungen. Im Arbeitsamt Saarlouis gibt es außerdem eine Arbeitsvermittlerin, die zentrale Ansprechpartnerin für alle Kolleg/innen ist. Um die Abstimmung untereinander zu vereinfachen, wurden zudem in jedem Team so genannte CAST-Multiplikator/innen als Kontaktpersonen für diese Arbeitsvermittlerin bestimmt.

Im Gegensatz dazu werden im Arbeitsamt Neunkirchen alle SGI-Aktivitäten in einem so genannten „Projektteam“ gebündelt, das aus zwei Personen besteht. Derartige Projektteams gibt es zwar auch in anderen Arbeitsämtern, aber sie sind nicht in die Umsetzung von CAST eingebunden. Die Projektteams haben übergreifende und unterstützende Funktionen und zielen darauf ab, den Bereich der Arbeitsvermittlung insgesamt zu stärken. Dabei können sich die einzelnen Projektteams im Rahmen der generellen geschäftspolitischen Schwerpunkte jeweils eigene Aufgabenprofile

geben.³⁴ So besteht beispielsweise ein zentraler Arbeitsschwerpunkt des Projektteams in Neunkirchen auch schon vor CAST in der Stellenakquise; weitere Aktivitäten sind z.B. Bewerbungstrainings und die Gewinnung von Teilnehmer/innen für Maßnahmen. Insofern ist das Projektteam nicht nur für die Umsetzung des SGI-Modells zuständig, sondern hat weitere Aufgaben zu erfüllen. Es fungiert jedoch sowohl arbeitsamtsintern als auch für Unternehmen als zentrale Anlaufstelle für CAST. Die anderen Arbeitsvermittler/innen oder Teams sind an den SGI-Aktivitäten nicht beteiligt, aber über das Programm informiert und werden z.B. im Rahmen von Teamsitzungen ständig auf dem Laufenden gehalten.

Sowohl im Saarland als auch in Sachsen sind neben den Hauptämtern auch mehrere Geschäftsstellen in die Umsetzung von CAST eingebunden, wobei es jedoch unterschiedliche Vereinbarungen über die Zuständigkeiten gibt. Während in Neunkirchen entsprechende Anfragen, die bei den Geschäftsstellen eingehen, an das Projektteam im Hauptamt weitergeleitet werden, sind die Geschäftsstellen in den anderen Arbeitsamtsbezirken jeweils selbst für die Administration des SGI-Modells verantwortlich, wobei ein regelmäßiger Austausch mit den Koordinator/innen stattfindet.

Die organisatorische Umsetzung wird insbesondere im Arbeitsamtsbezirk Chemnitz, in dem die Geschäftsstelle Freiberg für die Umsetzung von CAST federführend ist, dadurch erschwert, dass parallel dazu die Umstellung auf „Arbeitsamt 2000“ (vgl. Anhang 2) erfolgte, wodurch sehr viele Ressourcen (auch des Koordinators) gebunden wurden. Dieser Aspekt spielt im Saarland eine geringere Rolle, da die Umstellungsphase in den Arbeitsämtern Saarbrücken und Saarlouis bereits vor Beginn von CAST abgeschlossen war. Die Einführung des neuen Organisationsprinzips verlief in Neunkirchen zwar auch zeitgleich mit der Umsetzung des SGI-Modells, dies hat jedoch kaum zu Beeinträchtigungen geführt, weil das Projektteam bereits vorher existierte und von Beginn an sehr selbständig arbeitete.

Der administrative Aufwand zur Umsetzung des SGI-Modells ist nach Angaben der Arbeitsämter insgesamt nicht höher als bei anderen Programmen. Vielmehr ist dieser durch die Berechnungshilfe sowie die Änderung der Förderkonditionen erheblich vereinfacht worden. Einige Verantwortliche in den Arbeitsämtern schätzen die Umsetzung allerdings als sehr beratungsintensiv ein. So sind die Betriebe, die grundsätzliches Interesse signalisierten, zwar generell über CAST informiert (vgl. Abschnitt 4.2.2), bis zur Antragstellung sind jedoch häufig mehrere Gespräche erforderlich. Insbesondere die Information und Beratung über die Qualifizierungsmöglichkeiten spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle (vgl. ausführlich Abschnitt 5.2.2).

4.2.2 Öffentlichkeitsarbeit und Werbung

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des SGI-Modells ist, dass den Unternehmen dieses neue Förderinstrument bekannt ist. Um dies zu erreichen, setzen die beteiligten Akteure in West- und Ostdeutschland bislang einerseits auf allgemeine „Öffentlichkeitsarbeit“ und andererseits auf die gezielte Werbung für das SGI-Modell bei Unternehmen.

³⁴ Die geschäftspolitischen Schwerpunkte werden von der Bundesanstalt für Arbeit vorgegeben und sind meist auf ein Jahr befristet. Hierbei handelt es sich z.B. darum, Beschäftigungsmöglichkeiten marktgerecht zu erschließen, Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit zu senken sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern (vgl. Anhang 2).

Zur allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit zählen in erster Linie Berichte über das SGI-Modell in der regionalen Presse bzw. den örtlichen Tageszeitungen sowie die Verteilung von Informationsmaterialien (Broschüren, Faltblätter, Plakate). Außerdem war von Beginn an vorgesehen, dass die in den regionalen Projektbeiräten beteiligten Akteure in ihren jeweiligen Institutionen bzw. Einflussbereichen über CAST berichten und gezielt für das Modell werben sollen. Dies ist nach den bisherigen Informationen jedoch nur teilweise erfolgt. Gleichzeitig sind einige kritische Beiträge veröffentlicht worden (vgl. u.a. Saarbrücker Zeitung vom 3. Juli 2000). Insbesondere die Kammern sowie Unternehmensverbände im Saarland stehen dem SGI-Modell, so wie es im Rahmen von CAST umgesetzt wird, distanziert gegenüber, was sich auch in einigen entsprechenden Veröffentlichungen niedergeschlagen hat (vgl. z.B. GIERSCHE [2000a, 2000b], GIERSCHE und WEBER [2001]).³⁵

Bei der gezielten Werbung für das SGI-Modell bei Unternehmen setzen die beteiligten Arbeitsämter im Saarland und in Sachsen ähnliche Maßnahmen ein, allerdings mit unterschiedlichen Schwerpunkten bzw. Akzentsetzungen. Wie Übersicht 4 zeigt, werden Presseberichte, der Versand von Broschüren sowie die Information von Unternehmen im Rahmen allgemeiner Betriebskontakte und in Arbeitsmarktgesprächen von allen Arbeitsämtern genutzt.

Übersicht 4: Arbeitgeberorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Werbung bei Unternehmen für das SGI-Modell

Arbeitsamt	Presse- berichte	Call Center	Arbeit- geber- briefe	Versand Broschü- ren etc.	allgemei- ne Be- triebskon- takte	Arbeits- markt- gespräche
Saarland						
Neunkir- chen	ja	ca. 7.250 Betriebe	nein	nur auf Anfrage	ja	ja
Saarbrü- cken						
Saarlouis			ca. 3.000			
Sachsen						
Chemnitz	ja	nein	geplant	teilweise	ja	ja

Anmerkung: Die Zahlenangaben sollen lediglich verdeutlichen, in welchem Umfang die jeweiligen Instrumente bislang eingesetzt wurden.

Quelle: IAT-Zusammenstellung nach Angaben der Arbeitsämter.

Die Möglichkeit, Unternehmen durch Arbeitgeberbriefe über das SGI-Modell zu informieren, wird bislang nur vom Arbeitsamt in Saarlouis als Vorbereitung für eine anschließende telefonische Kontaktaufnahme genutzt. Die übrigen saarländischen Arbeitsämter haben bislang darauf verzich-

³⁵ Dies ist vorrangig darauf zurückzuführen, dass das ursprüngliche Konzept zum SGI-Modell abgeändert wurde, indem insbesondere die Förderdauer von anvisierten fünf Jahren auf zunächst 18 Monate reduziert wurde, wodurch sich der „Charakter“ des Modells völlig verändert habe (vgl. Abschnitt 2.2.2).

tet, weil dies als wenig effektiv eingeschätzt wird. Das Arbeitsamt in Chemnitz überlegt derzeit, künftig Arbeitgeberbriefe zur Werbung für die SGI-Förderung einzusetzen.

Schwerpunkt der Ansprache von Betrieben im Saarland ist die telefonische Kontaktaufnahme mit Unternehmen durch ein Call Center. Hierbei handelt es sich um einen privaten Dienstleister, der im Arbeitsamt Neunkirchen angesiedelt ist und bereits zuvor Aufgaben im Bereich „Berufsberatung“ für dieses Arbeitsamt übernommen hatte. Das Call Center, das ausschließlich für die Arbeitsverwaltung arbeitet, war zunächst für die telefonische Ansprache von Unternehmen in allen drei saarländischen Arbeitsamtsbezirken zuständig. Seit April 2001 ist es ausschließlich für den Arbeitsamtsbezirk Neunkirchen tätig, da in den Arbeitsämtern Saarlouis und Saarbrücken eigene Call Center eingerichtet wurden, die ab Herbst (Saarlouis) bzw. Ende 2001 (Saarbrücken) für das SGI-Modell werben sollen. Bis Mitte Juli 2001 wurden nach Angaben des zuständigen Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz-Saarland ca. 7.250 Firmen durch das Call Center in Neunkirchen angesprochen, wobei der Schwerpunkt auf solche Branchen gesetzt wurde, in denen das Lohnniveau eher niedrig liegt, der Anteil an geringfügig Beschäftigten hoch und/oder besonders viele An- und Ungelernte tätig sind. Zunächst wurden Betriebe aus den Bereichen Handel und Zeitarbeit, anschließend aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sowie dem Garten- und Landschaftsbau über das SGI-Modell informiert. In der dritten Welle wurden saarländische Handwerksbetriebe angesprochen.

Die Mitarbeiterinnen des Call Centers haben gemeinsam mit Arbeitsvermittler/innen einen Gesprächsleitfaden entwickelt, der in den Telefonaten mit den Unternehmen verwendet wird. Von den Gesprächen werden Kurzprotokolle erstellt, in denen u.a. die Resonanz von Unternehmensseite festgehalten und an die zuständigen Arbeitsvermittler/innen weitergegeben wird (z.B. Interesse vorhanden, kein Interesse, Bitte um Informationsmaterial), die dann die weitere Bearbeitung übernehmen.

Die Einrichtung bzw. Nutzung des Call Centers wird von allen beteiligten Arbeitsämtern trotz der bislang geringen Zahl von SGI-Förderfällen als sinnvoll eingeschätzt. Den Koordinator/innen zufolge trägt das Call Center erheblich dazu bei, das Image der Arbeitsverwaltung bei Unternehmen zu verbessern. So schätzten es die Betriebe beispielsweise, dass die Arbeitsämter von sich aus aktiv werden und gezielt auf sie zugehen. Wenngleich auf diesem Wege bisher nur wenige SGI-Förderfälle zustande kamen (vgl. Abschnitt 5.2), ist es den Arbeitsämtern hierdurch gelungen, auch mit Betrieben in Kontakt zu treten, mit denen vorher noch keine Zusammenarbeit bestand. Auf diese Weise konnten beispielsweise in Neunkirchen zusätzlich zu den SGI-Arbeitsplätzen weitere 62 Stellenangebote akquiriert werden.

Als sich im Frühjahr 2001 abzeichnete, dass die Förderkonditionen möglicherweise verändert werden, haben die Arbeitsämter gezielte Werbemaßnahmen für die SGI-Förderung zeitweilig zurückgestellt. Inzwischen ist die Werbung u.a. durch Presseberichte und den Versand von Arbeitgeberbriefen wieder intensiviert worden. Einige Arbeitsämter planen darüber hinaus eine Intensivierung der Kontakte zu Bildungsträgern, die im Rahmen ihrer Betriebskontakte (z.B. im Rahmen von Praktika der Teilnehmer/innen) auf das SGI-Modell hinweisen sollen, bzw. die Einrichtung eines „Unternehmens-Stammtisches“ geplant, der u.a. genutzt werden soll, Unternehmensvertreter/innen über das SGI-Modell zu informieren und als Multiplikator/innen zu gewinnen.

4.3 Zusammenfassung

Die mit der Umsetzung von CAST beauftragten Arbeitsämter haben zweifellos umfangreiche und vielfältige Aktivitäten entwickelt, um das Programm insgesamt bekannt zu machen und bei Unternehmen einerseits sowie bei den anvisierten Zielgruppen auf der Beschäftigtenseite für die neuen Förderinstrumente zu werben.

Die Werbung für CAST auf Seiten der Arbeitslosen, Sozialhilfebeziehenden und anderer Personengruppen, die im Rahmen von CAST potenziell förderfähig sind, ist vorrangig beim Mainzer Modell von Bedeutung, da sie bei diesem Instrument die direkten Adressat/innen der Förderung sind. Hierzu haben die Arbeitsämter in Brandenburg und Rheinland-Pfalz unterschiedliche Ansprachekonzepte entwickelt und in Informationsveranstaltungen sowie Einzelberatungen für das Mainzer Modell geworben. Allerdings scheint dies ohne Vorliegen konkreter Stellenangebote schwierig zu sein, da die Förderung ohne Stellenangebot wenig „greifbar“ ist und die genaue Förderhöhe ohne Vorliegen detaillierter Informationen zum Haushaltseinkommen und zum Arbeitseinkommen nicht angegeben werden kann.

Bei der Ansprache von Personen, die nicht beim Arbeitsamt registriert sind, kommt hinzu, dass zunächst Wege gefunden werden müssen, um diese Zielgruppen zu erreichen. Ein wichtiger Partner sind hierbei die Sozialämter, mit denen aber in den einzelnen Förderregionen die Zusammenarbeit bislang unterschiedlich intensiv war. Hier mussten teilweise erst neue Formen der Zusammenarbeit entwickelt bzw. bestehende Kontakte intensiviert werden. Gegenseitige Information und Abstimmung ist teilweise sehr mühsam bzw. war oftmals bislang gar nicht üblich. Auch bei den Sozialämtern selbst ist derzeit noch kein einheitliches Vorgehen erkennbar. Während einige selbst in größerem Umfang arbeitsfähige Sozialhilfebeziehende über die Fördermöglichkeit nach dem Mainzer Modell informiert haben, haben andere vorrangig Sozialhilfebeziehende, die schon einen Arbeitsplatz gefunden haben, auf die Möglichkeit, finanzielle Zuschüsse von der Arbeitsverwaltung zu erhalten, hingewiesen.

Die Werbung für das SGI-Modell bei Arbeitslosen ist bislang von deutlich geringerer Bedeutung. Sie wird erst dann relevant, wenn konkrete Stellen zu besetzen sind. Hinsichtlich des administrativen Aufwandes scheint das SGI-Modell leichter umsetzbar zu sein. Die Beratung und Information von Unternehmen über Fördermöglichkeiten in Form von Zuschüssen, die zeitlich befristet für bestimmte Einstellungen gewährt werden, ist für die Arbeitsämter ohnehin Routine. Zudem besteht hier zumindest potenziell die Möglichkeit, in einem Gespräch mehrere Arbeitsplätze zu akquirieren, die nach dem SGI-Modell gefördert werden können. Die Beratung von Unternehmen über die SGI-Förderung wird nicht zuletzt dadurch erleichtert, dass die Höhe der Zuschüsse leicht und rasch zu ermitteln ist, weil sie allein vom Stundenlohn und der Arbeitszeit der Beschäftigten abhängt. Probleme scheinen hier eher bei der Umsetzung der Qualifizierung zu bestehen, die bislang von den Unternehmen bzw. Beschäftigten kaum in Anspruch genommen wird.

Demgegenüber gestaltet sich die administrative Umsetzung des Mainzer Modells insgesamt schwieriger. Dies liegt einerseits daran, dass sich die Erwartung, dass geförderte Arbeitskräfte in größerem Umfang auf bislang schwierig besetzbare Arbeitsplätze einmünden könnten, zumindest noch nicht erfüllt hat, und sich daher die Aufgabe der Arbeitsämter im Umsetzungsprozess nicht auf die Bearbeitung spontan eingehender Förderanträge und die Abwicklung der Auszahlung der Förderbeträge beschränkt. Andererseits muss im Unterschied zur Förderung nach dem SGI-Modell die konkrete Höhe des Zuschusses jeweils individuell bestimmt werden, weil sie sich nicht nur an

der Höhe des erzielten Arbeitseinkommens, sondern auch an der Höhe des Haushaltseinkommens und an der Zahl der Kinder orientiert. Selbst eine überschlägige Abschätzung des Förderbetrages ist insofern schwierig. Beides erschwert die Beratung und Information von Arbeitslosen und Sozialhilfebeziehenden über das Mainzer Modell.

Trotz der intensiven Bemühungen zeigen die bisherigen Erfahrungen der Arbeitsämter (bzw. der von ihnen teilweise beauftragten Call Center), dass der Bekanntheitsgrad sowohl des Programms als auch der einzelnen Förderinstrumente insgesamt in manchen Bereichen noch nicht sehr hoch ist. Offenbar ist es in Teilen schwierig, die Aufmerksamkeit von Kleinstunternehmen zu erzielen, in denen tendenziell häufiger als bei größeren Unternehmen Arbeitsplätze mit niedriger Entlohnung bestehen. Wenngleich sich nach vorliegenden Erfahrungen auch bei der Umsetzung anderer Sonderprogramme und Modellprojekte eine direkte Ansprache von Betrieben und persönliche Besuche von Vermittler/innen oftmals als erfolgversprechend erwiesen hat, scheitert eine breite Umsetzung dieses Ansatzes oftmals daran, dass hierfür nicht ausreichend personelle Kapazitäten zur Verfügung stehen, zumal der Aufwand im Vergleich zu den erzielbaren Ergebnissen insbesondere bei Kleinbetrieben sehr hoch zu sein scheint. Hierbei ist zusätzlich zu beachten, dass in den konzeptionellen Vorschlägen, die den im CAST-Sonderprogramm erprobten Instrumenten zugrunde liegen, keine Kombination der finanziellen Förderung mit einer Intensivierung der Betriebskontakte bzw. einer gezielten Beratung von Betrieben vorgesehen ist.³⁶

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die bisherige Umsetzung von CAST durch eine Reihe unterschiedlicher Faktoren erschwert worden ist.

³⁶ Bei Ansätzen wie der wiedereingliederungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung, wie sie z.B. die START Zeitarbeit NRW GmbH in Nordrhein-Westfalen betreibt, und dem aus den Niederlanden stammenden MAATWERK-Konzept, das in den vergangenen Jahren in vielen Kommunen zur Integration von Sozialhilfebeziehenden eingesetzt worden ist, wird sogar allein auf die Wirkung von betrieblicher Beratung und der so genannten „passgenauen Vermittlung“ gesetzt und i.d.R. völlig auf zusätzliche finanzielle Anreize verzichtet.

5 Bisherige Resonanz

Die bisherige Resonanz auf das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm CAST ist vor dem Hintergrund der Förderkonzepte (Kapitel 2), der Ausgangslage in den Förderregionen (Kapitel 3) und den bisherigen Umsetzungsaktivitäten insbesondere der Arbeitsämter, aber auch der Sozialämter (Kapitel 4) zu sehen. Trotz der bereits ausführlich dargestellten umfangreichen Werbemaßnahmen der Arbeitsämter ist die Inanspruchnahme von CAST mit insgesamt 592 Förderfällen bislang gering. Die Förderung nach dem Mainzer Modell wird hierbei deutlich häufiger in Anspruch genommen als die Förderung nach dem SGI-Modell.

Die Analyse der bisherigen Resonanz und Inanspruchnahme erfolgt einerseits auf der Basis der Auswertung der Förderdatei, in die die beteiligten Arbeitsämter Angaben zu Struktur der Förderfälle eingeben. Andererseits fließen in die folgende Darstellung auch erste Erfahrungen der Arbeitsämter bei der praktischen Umsetzung von CAST ein. Sowohl diese Erfahrungen als auch die Einschätzung von Unternehmen bzw. Zielgruppen auf der Beschäftigtenseite können erste Hinweise darauf geben, wo Probleme aufgetreten sind, die möglicherweise Hinweise auf Ansatzpunkte für Veränderungen der Richtlinien einerseits und der konkreten Umsetzung andererseits geben können. Dies ist im Übrigen ein Vorteil von Evaluationen, die begleitend zur Umsetzung eines Programms durchgeführt werden, gegenüber anderen, die ausschließlich rückblickend Ergebnisse eines Programms analysieren und bewerten.

Im Folgenden werden zunächst für das Mainzer Modell und anschließend für das SGI-Modell die bisherige Inanspruchnahme skizziert und erste Erfahrungen vor allem der Arbeitsämter, aber auch der Sozialämter vorgestellt (Abschnitt 5.1 und 5.2). Abschließend wird eine Zwischenbilanz für beide Förderkonzepte gezogen (Abschnitt 5.3). Ergänzend enthält Anhang 3 weitergehende Tabellen mit Strukturinformationen zur bisherigen Inanspruchnahme und methodische Hinweise zur Förderstatistik.

5.1 Mainzer Modell

Wie in Abschnitt 4.1 gezeigt wurde, haben die Arbeitsämter erhebliche Anstrengungen unternommen, um das Mainzer Modell bei Arbeitslosen und Arbeitgeber/innen bekannt zu machen. Ob es den Ämtern damit gelungen ist, die notwendige Aufmerksamkeit der „Zielgruppen“ dieser Maßnahmen und einen hohen Bekanntheitsgrad des Sonderprogramms in den Förderregionen zu erzielen, ist zum jetzigen Zeitpunkt schwierig zu beurteilen. Die Anzahl der bisherigen Eintritte hat die ursprünglichen Erwartungen jedenfalls bislang nicht erfüllen können. Im Folgenden gehen wir zunächst auf die Inanspruchnahme des Mainzer Modells und ausgewählte strukturelle Merkmale der geförderten Personen ein (Abschnitt 5.1.1). Anschließend stehen die Erfahrungen von Arbeits- und Sozialämtern sowie mögliche Gründe für die bislang vergleichsweise geringe Inanspruchnahme der Förderung nach dem Mainzer Modell im Mittelpunkt (Abschnitt 5.1.2).

5.1.1 Inanspruchnahme

Seit dem Start von CAST am 1. Juli 2000 bis zum Zähltag am 23. August 2001 wurden 514 Bewilligungen nach dem Mainzer Modell in der CAST-Förderdatei registriert. Schwerpunkt der Förde-

rung war mit 413 Förderfällen Rheinland-Pfalz. Unter den beteiligten Arbeitsamtsbezirken entfielen mit 146 Förderfällen die meisten auf Koblenz und die wenigsten mit 48 auf Eberswalde.

Tabelle 8 zeigt den zeitlichen Verlauf der Arbeitsaufnahmen, die mit Zuschüssen nach dem Mainzer Modell gefördert werden, differenziert nach Förderbeginn und Arbeitsamt. Für die letzten Monate wird sich die Zahl der Bewilligungen um die gegenwärtig in der Bearbeitung befindlichen Fälle erhöhen. So wurden im August 2001 z.B. 57 Bewilligungen für die Monate April bis Juli 2001 im Mainzer Modell nachträglich erfasst.

Tabelle 8: Eintritte in das Mainzer Modell nach Monat und Arbeitsamt

Förderbeginn	Brandenburg			Rheinland-Pfalz					gesamt Mainzer Modell
	Eber- walde	Neu- ruppin	gesamt	Ko- blenz	Mayen	Mon- tabaur	Neu- wied	gesamt	
07/2000				1	7	1	1	10	10
08/2000	1		1	2	7	1		10	11
09/2000	6	3	9	6	6	3	2	17	26
10/2000	1	10	11	11	2	5	1	19	30
11/2000	6	5	11	15	6	9	1	31	42
12/2000	10	10	20	8	3	4	4	19	39
01/2001	2	10	12	11	8	11	8	38	50
02/2001	4	3	7	10	11	12	8	41	48
03/2001	1	1	2	29	9	12	13	63	65
04/2001	7	3	10	27	7	8	4	46	56
05/2001	3	3	6	17	9	18	13	57	63
06/2001	4	4	8	9	10	15	13	47	55
07/2001	3	1	4		1	7	1	9	13
08/2001						5	1	6	6
gesamt	48	53	101	146	86	111	70	413	514

Anmerkung: Für die letzten Monate ist mit weiteren Nachmeldungen von Bewilligungen zu rechnen. Insbesondere die Erfassung der Bewilligungen mit Förderbeginn August 2001 (markierte Zeile) steht noch aus.

Quelle: IAB-Auswertung der CAST-Förderdatei zum Stichtag 23. August 2001.

Bislang werden mit dem Mainzer Modell überproportional Teilzeitarbeitsverhältnisse gefördert, wovon insbesondere (allein erziehende) Frauen profitierten. In Brandenburg ist die Förderung mit 87,1% noch stärker auf Frauen konzentriert als in Rheinland-Pfalz mit 59,6% (vgl. Tabelle 9). 69,1% der Förderfälle betreffen Teilzeitarbeitsverhältnisse. Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass die Einkommensgrenzen der Förderung hinsichtlich der Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen bei Vollzeitarbeit rasch überschritten werden und zudem die familiäre Situation (Kinderbetreuung) keine Vollzeitarbeit zulässt. Nur 30,9% derjenigen, die nach dem Mainzer Modell gefördert werden, arbeiten in Vollzeit. Unter den Männern sind es 62,8%, bei den

Frauen dagegen nur 13,8%. Rund drei Viertel der Männer arbeiten über 30 Stunden wöchentlich, während bei den Frauen rund drei Viertel unter 30 Stunden in der Woche tätig sind.

Tabelle 9: Förderstruktur im Mainzer Modell

Bewilligungen	Brandenburg		Rheinland-Pfalz		gesamt	
	Anzahl	Zeilen-%	Anzahl	Zeilen-%	Anzahl	Zeilen-%
gesamt	101	19,6%	413	80,4%	514	100,0%
	Anzahl	Spalten-%	Anzahl	Spalten-%	Anzahl	Spalten-%
nach Art des Zuschusses						
nur SV-Zuschuss	49	48,5%	92	22,3%	141	27,4%
nur Kindergeldzuschlag	4	4,0%	45	10,9%	49	9,5%
Zuschuss SV-Beitrag + Kindergeldzuschlag	48	47,5%	276	66,8%	324	63,0%
nach Altersgruppen						
bis unter 25 Jahre	20	19,8%	31	7,5%	51	9,9%
25 bis unter 35 Jahre	26	25,7%	158	38,3%	184	35,8%
35 bis unter 45 Jahre	34	33,7%	170	41,2%	204	39,7%
45 bis unter 55 Jahre	18	17,8%	52	12,6%	70	13,6%
55 bis 65 Jahre	3	3,0%	2	0,5%	5	1,0%
nach Geschlecht und Arbeitszeit						
<i>Männer</i>	13	100,0%	167	100,0%	180	100,0%
Vollzeit (VZ)	5	38,5%	108	64,7%	113	62,8%
Teilzeit über 30 Std. bis VZ	2	15,4%	21	12,6%	23	12,8%
Teilzeit über 20 bis 30 Std.	2	15,4%	26	15,6%	28	15,6%
Teilzeit 15 Std. bis 20 Std.	4	30,8%	12	7,2%	16	8,9%
<i>Frauen</i>	88	100,0%	246	100,0%	334	100,0%
Vollzeit	13	14,8%	33	13,4%	46	13,8%
Teilzeit über 30 Std. bis VZ	23	26,1%	16	6,5%	39	11,7%
Teilzeit über 20 bis 30 Std.	35	39,8%	118	48,0%	153	45,8%
Teilzeit 15 Std. bis 20 Std.	17	19,3%	79	32,1%	96	28,7%

Anmerkung: Für die letzten Monate ist mit weiteren Nachmeldungen von Bewilligungen zu rechnen. Wegen der geringen Fallzahlen in Brandenburg sind hier die Angaben zur Förderstruktur nur bedingt aussagekräftig.

Quelle: IAB-Auswertung der CAST-Förderdatei zum Stichtag 23. August 2001.

Rund drei Viertel aller Beschäftigten im Mainzer Modell sind zwischen 25 bis 45 Jahre alt. Jugendliche im Alter bis zu 25 Jahren sind mit 9,9% und Arbeitnehmer/innen zwischen 45 und 55 Jahren mit 13,6% unter den Teilnehmer/innen vertreten. Ältere Personen im Alter von 55 bis 65 Jahren sind bisher kaum einbezogen. In Brandenburg werden mehr jüngere und ältere Arbeitnehmer/innen gefördert als in Rheinland-Pfalz, wo sich die Förderung auf die Altersgruppe von 25 bis 45 Jahren konzentriert.

Im Mainzer Modell kann mit zwei Zuschusskomponenten gefördert werden: Zuschuss zum Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung und/oder Zuschlag zum Kindergeld. In zwei Dritteln der Förderfälle (66,8%) werden in Rheinland-Pfalz beide Zuschusskomponenten gleichzeitig gewährt, während dies in Brandenburg auf weniger als die Hälfte der Förderfälle (47,5%) zutrifft. Am wenigsten wird nach der Variante „nur Kindergeldzuschlag“ gefördert, in Brandenburg mit 4,0% in noch geringerem Maße als in Rheinland-Pfalz mit 10,9%. Dies ist insofern erstaunlich, als die Einkommensgrenzen für den Kindergeldzuschuss deutlich höher sind als für den Zuschuss zu den Sozialversicherungsabgaben. Nach ersten Informationen aus den Arbeitsämtern haben die Zuständigen vor allem in Ostdeutschland häufiger nur eine der Zuschusskomponenten bewilligt, vor allem wenn sie den Eindruck hatten, es handele sich um Arbeitsaufnahmen, die ohnehin - also auch ohne die zusätzlichen finanziellen Anreize durch das Mainzer Modell - erfolgt wären.

Da die beiden Arbeitsämter in Brandenburg prozentual mehr junge Teilnehmer/innen unter 25 Jahre gewinnen konnten als in Rheinland-Pfalz, erklärt sich der geringere Anteil an bewilligten Kindergeldzuschlägen ggf. zusätzlich auch durch die unterschiedliche Altersstruktur. Die jungen Frauen befinden sich vermutlich häufiger noch vor der Familienphase.

Das Mainzer Modell soll auch Anreize setzen, aus geringfügiger in versicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln. Dies ist bislang in 46 Fällen erfolgt. Von den vormals geringfügig Beschäftigten wechselten im Zuge der Förderung nach dem Mainzer Modell acht in ein Vollzeitarbeitsverhältnis, sieben Personen in eine Teilzeitbeschäftigung zwischen 30 Stunden und Vollzeit, 24 Personen arbeiten wöchentlich zwischen 20 und 30 Stunden und sieben Personen zwischen 15 und 20 Stunden.

Am Mainzer Modell sind insgesamt 414 Betriebe beteiligt. Darunter sind 46 Betriebe, die mehr als ein gefördertes Arbeitsverhältnis aufweisen. Die meisten dieser Betriebe beschäftigen nur zwei oder drei Personen im Rahmen der CAST-Förderung, ein Betrieb der Gebäudereinigung kommt aber als Spitzenreiter auf 14 über das CAST-Programm geförderte Arbeitsverhältnisse.

Die Förderzugänge nach Wirtschaftszweig zeigt Tabelle 10. Einen gewissen Schwerpunkt bildet mit knapp einem Drittel aller Förderfälle (32,9%) die Wirtschaftsabteilung „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“; dabei handelt es sich hauptsächlich um Förderfälle in den Bereichen Gebäudereinigung und Arbeitnehmerüberlassung. Einen weiteren Schwerpunkt bildet darüber hinaus die Gastronomie (8,4%). Im Übrigen sind noch keine Branchen- oder Tätigkeitsschwerpunkte erkennbar. Die Arbeitsplätze streuen breit über nahezu alle Wirtschaftszweige. In einzelnen Arbeitsamtsbezirken gibt es leichte Häufungen, die aber eher auf die jeweils verfolgte Implementationsstrategie und die dabei angesprochenen Betriebe zurückzuführen sein dürften.

Tabelle 10: Zugänge im Mainzer Modell nach Wirtschaftszweig des Arbeitsplatzes

Wirtschaftszweige	Anzahl	Prozent
A Land- und Forstwirtschaft	8	1,6%
B Fischerei und Fischzucht	1	0,2%
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	2	0,4%
D Verarbeitendes Gewerbe	44	8,6%
E Energie und Wasserversorgung	1	0,2%
F Baugewerbe	11	2,1%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	69	13,4%
H Gastgewerbe	62	12,1%
<i>darunter: H 553 Restaurants, Cafes, Eisdielen und Imbisshallen</i>	43	8,4
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	46	8,9%
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	0,6%
K Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	169	32,9%
<i>darunter: K 745 gewerbsm. Vermittlung u. Überlassung v. Arbeitskräften</i>	46	8,9%
<i>darunter: K 747 Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln</i>	68	13,2%
L öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	13	2,5%
M Erziehung und Unterricht	8	1,6%
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	31	6,0%
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	37	7,2%
P private Haushalte	9	1,8%
Q extraterritoriale Organisationen und Körperschaften	0	0,0%
gesamt	514	100,0%

Anmerkung: Wirtschaftszweige nach der europäischen Klassifikation NACE, wobei die stärksten Einzelwirtschaftsgruppen in der Untergliederung separat aufgeführt werden. Für die letzten Monate ist mit weiteren Nachmeldungen von Bewilligungen zu rechnen.

Quelle: IAB-Auswertung der CAST-Förderdatei zum Stichtag 23. August 2001.

346 Personen waren vor Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses mit Förderung nach dem Mainzer Modell arbeitslos gemeldet. 81 Personen gehörten der Stillen Reserve an oder zählten zu den Berufsrückkehrer/innen. 41 Personen waren vorher sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder selbstständig (vgl. Anhang 3, Tabelle A5).

Mit 210 der nach dem Mainzer Modell geförderten Personen hatte ein hoher Anteil vor der Förderung ausschließlich Sozialhilfe als Lohnersatz bezogen, 92 Personen hatten zuvor Anspruch auf Arbeitslosengeld und 96 auf Arbeitslosenhilfe. Sieben Geförderte hatten zuvor kombinierte Zahlungen von Arbeitsamt und Sozialamt und 31 Personen sonstige Lohnersatzleistungen erhalten. 78 Personen hatten zuvor keinerlei Leistungen bezogen.

Auffällig ist, dass Sozialhilfebeziehende in den Modellregionen in Brandenburg nur vereinzelt, in Rheinland-Pfalz dagegen deutlich häufiger erreicht wurden. Eine hohe Zahl von Sozialhilfebeziehenden unter den Förderfällen wurde nach vorläufigem Kenntnisstand vor allem durch zwei Faktoren begünstigt: Zum einen durch eine bereits bestehende enge Kooperation zwischen beiden Ämtern z.B. im Rahmen einer gemeinsamen Beratungsstelle wie in Mayen und zum anderen durch intensive Eigenaktivitäten der Sozialämter, indem sie z.B. alle Sozialhilfebeziehenden, die seit Anfang Juli 2000 - also nach Beginn von CAST - einen Arbeitsplatz gefunden hatten, auf die Möglichkeit hinwiesen, ggf. ergänzende Zuschüsse von den Arbeitsämtern erhalten zu können. Nach ersten Gesprächen in beteiligten Kreissozialämtern in Brandenburg gibt es Hinweise darauf, dass die Integration von Sozialhilfebeziehenden angesichts der äußerst schwierigen Arbeitsmarktsituation insbesondere in den Berlin-fernen Regionen selbst *mit* Arbeitgeberzuschüssen schwierig ist.

Weitere Strukturdaten über Geförderte sind dem Anhang 3 (Tabellen A5 bis A8) zu entnehmen. So haben 57,4% der nach dem Mainzer Modell Geförderten keine abgeschlossene Berufsausbildung, jeder Vierte hat keinen Schulabschluss, gut jeder Fünfte zählt nach den CAST-Richtlinien zu den Langzeitarbeitslosen.³⁷

Von den insgesamt 514 Förderfällen nach dem Mainzer Modell seit Beginn von CAST wurden 108 zwischenzeitlich wieder beendet, so dass der Bestand zum Stichtag 406 geförderte Beschäftigungsverhältnisse umfasste (vgl. Anhang 3, Tabelle A5). Somit wurde etwa ein Fünftel aller Förderfälle bereits wieder beendet. Bei gut einem Drittel der Abgangsfälle wurde ein vorzeitiger Abbruch angezeigt, was vermutlich arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitigen Kündigungen in der Probezeit entspricht. Bei den 68 abgegangenen Fällen, bei denen kein vorzeitiger Abbruch vermerkt wurde, ist überwiegend davon auszugehen, dass es sich nur um ein kurzes, befristetes Arbeitsverhältnis handelte.³⁸

Unter den Bewilligungen gibt es 14 Fälle, bei denen die betreffenden Arbeitnehmer/innen bereits zum zweiten Male für ein weiteres Arbeitsverhältnis bei einem anderen Unternehmen gefördert wurden. Während die vorausgehenden Arbeitsverhältnisse im CAST-Programm nur sehr kurz befristet waren oder abgebrochen wurden, ist die Folgebeschäftigung meist für mindestens ein Jahr angelegt. In diesen Fällen stellt sich die Frage, ob und inwieweit die erste CAST-Förderung dazu beigetragen hat, die Einstellungschancen beim zweiten Unternehmen zu erhöhen.

5.1.2 Bisherige Erfahrungen

Die bereits in der ursprünglichen Konzeption des Mainzer Modells enthaltene Erwartung, dass Unternehmen den Arbeitsämtern nach Einführung der arbeitnehmerseitigen Förderung zahlreiche Arbeitsplätze melden, die bislang aufgrund des geringen erzielbaren Einkommens nicht oder nur schwierig besetzbar waren, hat sich bisher nicht bestätigt. Welche Ursachen hierfür maßgeblich sind, ist zum jetzigen Zeitpunkt schwierig zu beurteilen. Angaben von Arbeitsvermittler/innen zufolge, die Gespräche mit Arbeitgeber/innen geführt hatten, haben die Unternehmen oftmals vor-

³⁷ Für die Langzeitarbeitslosigkeit gemäß der CAST-Richtlinien sind bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit unschädlich (vgl. auch Fußnote 19 auf Seite 21).

³⁸ Ein weiterer Grund für Abgänge können Veränderungen des Haushaltseinkommens sein, die ggf. zum Wegfall des Anspruchs auf Zuschüsse nach dem Mainzer Modell führen.

rangig Interesse an einer eigenen, also arbeitgeberbezogenen Förderleistung bei Einstellung, die aber nicht parallel zur Förderung der Beschäftigten nach dem Mainzer Modell gewährt wird.³⁹

Bezogen auf die konkreten Erfahrungen, wie bei den bisherigen Förderfällen die Besetzung der Arbeitsstellen erfolgt und woran die Besetzung gemeldeter Stellen gescheitert ist, liegen uns zum jetzigen Zeitpunkt nur einzelne Angaben vor. Gleichwohl lassen sich hieraus einige interessante Tendenzen ableiten:

- Teilweise erfolgen die Arbeitsaufnahmen, für die eine Förderung nach dem Mainzer Modell gewährt wird, offenbar ohne unmittelbare Beteiligung der Arbeits- und oder Sozialämter bei der Vermittlung. Die betreffenden Arbeitskräfte bringen den Arbeitsplatz also bereits mit, wenn sie die Förderung nach dem Mainzer Modell beantragen. Zu den typischen Suchstrategien zählen in solchen Fällen nach vorliegenden Informationen z.B. Mund-zu-Mund-Propaganda, Antworten auf Zeitungsinserate, Initiativbewerbungen bei einschlägigen Arbeitgeber/innen sowie auch das Stelleninformationssystem der Bundesanstalt für Arbeit (SIS).
- Bei den Stellen, die unter Beteiligung der Arbeitsämter besetzt werden, achten die Arbeitsvermittler/innen i.d.R. auf eine möglichst „passgenaue“ Vermittlung von geeigneten Arbeitskräften - u.a., um ihre Reputation bei Unternehmen nicht zu gefährden. Dies bedeutet, dass einerseits die fachliche Eignung und Motivation der Arbeitslosen und andererseits auch weitere Rahmenbedingungen, die für die Arbeitsaufnahme relevant sind, wie z.B. Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder die Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten, möglichst genau geprüft werden, bevor Vermittlungsvorschläge unterbreitet werden. In manchen Fällen konnten aufgrund dessen keine geeigneten Bewerber/innen benannt werden. In anderen Fällen haben die Unternehmen die vom Arbeitsamt als geeignet benannten Bewerber/innen trotzdem abgelehnt.
- Darüber hinaus berichteten die Zuständigen in den Arbeitsämtern, dass (insbesondere bei größeren Arbeitgeber/innen) die von ihnen benannten Bewerber/innen mit anderen um die angebotenen Stellen konkurrierten. In solchen Fällen kam es durchaus vor, dass die Wahl der Arbeitgeber/innen auf andere Personen fiel, die aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse keinen Anspruch auf eine Förderung nach dem Mainzer Modell hatten. Dies wurde auch in einem ersten Betriebsgespräch in einem Unternehmen der Transportbranche bestätigt.
- Im Rahmen der Besetzung von offenen Stellen im Niedriglohnbereich erfolgt ggf. auch eine Überprüfung der Verfügbarkeit von Arbeitslosen, was in Einzelfällen bereits dazu geführt hat, dass Arbeitslose sich aus dem Leistungsbezug abgemeldet bzw. die Arbeitsämter Sperrzeiten verhängt haben.

Aufgrund der bislang geringen Resonanz der Unternehmen konnten die Arbeits- und Sozialämter sich bei der Umsetzung des Mainzer Modells nicht darauf beschränken, zur Besetzung offener Stellen geeignete Personen auszuwählen und über die Förderung nach dem Mainzer Modell zu informieren. Bei der tatsächlichen Umsetzung ist nach Angaben der Verantwortlichen in den Arbeitsämtern, ersten Gesprächen mit Mitarbeiter/innen von Sozialämtern sowie nach unseren bisherigen Eindrücken aus Veranstaltungen eine stärkere Inanspruchnahme der Förderung nach dem Mainzer Modell durch einige weitere Probleme erschwert worden:

³⁹ In Brandenburg gingen einige Zuständige in den Arbeitsämtern noch zum Jahresanfang 2001 davon aus, dass eine CAST-Förderung mit betrieblichen Einstellungshilfen kombiniert werden könne. Dies wurde auch bei den ersten Förderfällen so praktiziert. Seitdem die Arbeitsämter keine zusätzliche Förderung des Arbeitgebers mehr gewähren, hat das Interesse der Betriebe deutlich nachgelassen.

- Aus Sicht von Vermittler/innen, die CAST-Veranstaltungen mit Arbeitslosen durchgeführt haben, ist es schwierig, Personen für das Mainzer Modell zu gewinnen, die nicht ohnehin konkrete Aussichten auf eine Beschäftigungsaufnahme haben. Da die Berechnung der konkreten Förderhöhe detaillierte Informationen über das Haushaltseinkommen und den Bruttoverdienst voraussetzt, kann Interessent/innen vorab in Beratungsgesprächen nur eine grobe Schätzung zum Förderbetrag genannt werden, was die Motivation der Betroffenen beeinträchtigen kann. Wenn kein geeignetes Arbeitsplatzangebot vorliegt, droht die Beratung ins Leere zu laufen. In Neuruppin etwa ist das Modell inzwischen so bekannt, dass Arbeitslose beim Arbeitsamt initiativ nachfragen. Das große Interesse bei potenziellen Arbeitskräften ändert jedoch nichts am Problem der fehlenden Stellenangebote von Seiten der Arbeitgeber/innen.
- Während gering verdienende Personen mit förderfähigen Kindern eine vergleichsweise hohe Förderung erhalten, sind die Förderbeträge bei allein Stehenden oftmals sehr gering. Außerdem schätzen die Gesprächspartner/innen die Einkommensgrenzen für die Förderung sowohl in Rheinland-Pfalz wie in Brandenburg als sehr niedrig ein, was u.a. dazu führt, dass faktisch vorrangig Teilzeitarbeitsverhältnisse bzw. Personen gefördert werden können, die schon seit längerer Zeit arbeitslos sind⁴⁰ bzw. aufgrund eines niedrigen vorherigen Einkommens eher geringe Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder -hilfe haben.
- Wenngleich die CAST-Richtlinien für das Mainzer Modell keine Zielgruppendefinition beinhalten, überschneidet sich damit der förderfähige Personenkreis offenbar faktisch dennoch mit den Zielgruppen, für die typischerweise alternativ arbeitgeberbezogene Förderleistungen nach dem SGB III wie z.B. Eingliederungszuschüsse gewährt werden können. Im Fall von arbeitsfähigen Sozialhilfebeziehenden bestehen Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber/innen z.B. im Rahmen der Programme „Arbeit statt Sozialhilfe“.

Im Rahmen der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit besteht zudem offenbar die Gefahr, dass es zu Missverständnissen über die Fördervoraussetzungen und die Zielgruppe kommt. So sind z.B. als Reaktion auf Presseartikel mit der Botschaft „Finanzielle Unterstützung für Kleinverdiener“ (vgl. etwa Sinziger Zeitung vom 14. Juni 2001) zahlreiche Anfragen von Arbeitskräften bei den Arbeitsämtern eingegangen, die aber zumeist schon seit Jahren in einem niedrig entlohten Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen. Die CAST-Richtlinien schließen für das Mainzer Modell jedoch in Art. 2 § 4 eine Förderung aus, „wenn der Arbeitnehmer im einstellenden Unternehmen während der letzten 6 Monate vor Förderungsbeginn sozialversicherungspflichtig beschäftigt war“.

Die Öffentlichkeitsarbeit in Rheinland-Pfalz wurde zudem durch eine Verwechslungsgefahr des Mainzer Modells im Rahmen von CAST mit dem Landessonderprogramm „Kindergeldzuschlag zum Ausstieg aus der Sozialhilfe“ erschwert. Beide Programme sind aus der Ursprungskonzeption des „Mainzer Modells für Beschäftigung und Familienförderung“ der rheinland-pfälzischen Lan-

⁴⁰ Nach drei Monaten sinkt erstmals die Schwelle der zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten für Empfänger/innen von Arbeitslosengeld. Ab dem siebten Monat der Arbeitslosigkeit ist den Arbeitslosen eine Beschäftigung nur dann nicht zumutbar, wenn das daraus erzielbare Nettoeinkommen unter Berücksichtigung der mit der Beschäftigung zusammenhängenden Aufwendungen niedriger ist als das Arbeitslosengeld (§ 121 SGB III). Mit weiter zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit droht der Verlust der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengeld und der Bezug der niedrigeren Arbeitslosenhilfe.

desregierung hervorgegangen. Außerdem wurde der Begriff „Mainzer Modell“ in der Presse für ganz unterschiedliche Inhalte verwendet.⁴¹

In der bisherigen Kooperation mit den Sozialämtern sind nach Angaben der Zuständigen in den Arbeitsämtern u.a. folgende Probleme aufgetreten:

- Der sehr unterschiedliche Rücklauf von Förderanträgen aus dem Bereich der Sozialämter könnte darauf hindeuten, dass das Mainzer Modell von den Mitarbeiter/innen des Sozialamtes noch nicht flächendeckend als Instrument bei der Ansprache von arbeitsfähigen Sozialhilfebeziehenden genutzt wird. In einigen Sozialämtern hat die Amtsleitung Mitarbeiter/innen die Unterstützung des Mainzer Modells als besondere Aufgabe zugewiesen, in anderen Ämtern fehlt eine solche Zuordnung.
- Es ist den zuständigen Mitarbeiter/innen der Arbeits- bzw. Sozialverwaltung in der Regel nicht bekannt, welche Förderleistungen das jeweils andere Amt Arbeitgeber/innen oder Beschäftigten gewährt, da kein Datenabgleich zwischen Arbeits- und Sozialämtern stattfindet und die jeweiligen EDV-Systeme untereinander nicht kompatibel sind.
- Auch die Möglichkeiten der Sozialämter, das Mainzer Modell zu unterstützen, stoßen offenbar an Kapazitätsgrenzen. Dies gilt insbesondere für den ländlichen Raum. In den Flächenbezirken in Rheinland-Pfalz finden die „Ausweggespräche“ mit Sozialhilfebeziehenden i.d.R. dezentral statt. Die rheinland-pfälzischen Verbandsgemeinden - soweit sie in mit der Sozialhilfe zusammenhängende Aufgaben involviert sind - beschäftigen für Integrationsaufgaben selten eigenes Personal. Angesichts solch knapper Ressourcen sind die Möglichkeiten einer Mobilisierung von förderfähigen Personen für das Mainzer Modell begrenzt. Das größte Potenzial für das Mainzer Modell wird in den Stadtgebieten gesehen; die intensivsten Kooperationsbeziehungen unterhalten die Arbeitsämter zu den städtischen Sozialämtern.
- In der bisherigen Umsetzung des Mainzer Modells wurde deutlich, dass Sozialämter auf der rechtlichen Grundlage des § 76 BSHG die Förderung ganz oder teilweise auf den Sozialhilfebezug der Beschäftigten anrechnen, wenn diese trotz Erwerbstätigkeit im Leistungsbezug der Sozialhilfe bleiben. Damit kommt die Förderung wenigstens zum Teil nicht den Beschäftigten, sondern den kommunalen Haushalten zugute, ohne dass sich das Nettoeinkommen der Beschäftigten durch die Förderung des Mainzer Modells erhöht.⁴²

5.2 SGI-Modell

Die bisherige Inanspruchnahme der Förderung nach dem SGI-Modell ist deutlich geringer als die Förderung nach dem Mainzer Modell. 13% der CAST-Förderfälle entfallen bisher auf das SGI-Modell. Im Folgenden wird zunächst die bisherige Inanspruchnahme des SGI-Modells insgesamt dargestellt, wobei auch auf ausgewählte strukturelle Merkmale der bisher geförderten Personen eingegangen wird (Abschnitt 5.2.1). Anschließend wird die bisherige Relevanz der im Rahmen des

⁴¹ Im Frühjahr 2001 bemühten sich die rheinland-pfälzischen Arbeitsämter, die Arbeitnehmerförderung nach dem „Mainzer Modell“ bekannt zu machen. Im gleichen Zeitraum berichteten die Medien unter dem gleichen Begriff über die sozialliberale Koalition in Rheinland-Pfalz (z.B. Mannheimer Morgen [2001]). Als „Mainzer Modell“ firmieren ferner noch weitere, ganz unterschiedliche Projekte und Initiativen, so z.B. ein Vorschlag des rheinland-pfälzischen Ministerpräsidenten, Wohneigentum in die so genannte „Riester-Rente“ einzubeziehen (vgl. Immobilienzeitung [2001]).

⁴² Derzeit liegen uns allerdings noch keine gesicherten Informationen darüber vor, wie hoch die Zahl solcher Fälle ist.

SGI-Modells möglichen Qualifizierung der geförderten Beschäftigten thematisiert (Abschnitt 5.2.2). Zum Schluss stehen erste Erfahrungen der Arbeitsämter hinsichtlich der Resonanz auf das SGI-Modell bei Unternehmen und potenziellen Arbeitskräften sowie erste Erkenntnisse, woran die Besetzung von gemeldeten Arbeitsstellen gescheitert ist (Abschnitt 5.2.3), im Mittelpunkt.

5.2.1 Inanspruchnahme

Trotz der vielfältigen Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit und zum Marketing für das SGI-Modell ist die Zahl der tatsächlichen Förderfälle sowohl im Saarland als auch in Sachsen bisher gering. Bis zum Stichtag 23. August 2001 sind in der CAST-Förderdatei 78 Bewilligungen nach dem SGI-Modell registriert worden. Förderschwerpunkte waren die Arbeitsamtsbezirke Saarlouis und Neunkirchen. Aus Chemnitz ging bisher erst ein Förderfall in die Statistik ein (Tabelle 11).

Tabelle 11: Eintritte in das SGI-Modell nach Monat und Arbeitsamt

Förderbeginn	Saarland				Sachsen	SGI gesamt
	Neunkirchen	Saarbrücken	Saarlouis	gesamt	Chemnitz	
07/2000				0		0
08/2000				0		0
09/2000	2		2	4		4
10/2000	2		2	4		4
11/2000	2		7	9		9
12/2000	2			2		2
01/2001	4		6	10		10
02/2001	2		1	3		3
03/2001	5	2	1	8		8
04/2001	4			4		4
05/2001	9	1		10	1	11
06/2001	7	1	3	11		11
07/2001	7	1	1	9		9
08/2001	3			3		3
gesamt	49	5	23	77	1	78

Anmerkung: Für die letzten Monate ist mit weiteren Nachmeldungen von Bewilligungen zu rechnen. Insbesondere die Erfassung der Bewilligungen mit Förderbeginn August 2001 (markierte Zeile) steht noch aus.

Quelle: IAB-Auswertung der CAST-Förderdatei zum Stichtag 23. August 2001.

Die Zahl der von den Arbeitsämtern an Unternehmen ausgegebenen Förderanträge nach dem SGI-Modell liegt mit 155 allerdings deutlich höher (vgl. Tabelle 12), wobei Anträge i.d.R. nur an Unternehmen ausgehändigt werden, die konkretes Interesse signalisiert haben bzw. bei denen sich im Beratungsgespräch herausstellt, dass eine Bewilligung aussichtsreich ist. Das Arbeitsamt in Neunkirchen vergibt einen Antrag sogar nur in den Fällen, in denen die Einstellung bzw. der Einstellungstermin feststeht. Die Diskrepanz zur Zahl der tatsächlich gestellten Anträge lässt sich auf

mehrere Ursachen zurück führen. So werden zahlreiche Anträge erst zeitverzögert (z.B. wegen Urlaub, Krankheit) bei den Arbeitsämtern eingereicht. In einigen Fällen wurden Anträge auch zurückgezogen, weil sich z.B. die wirtschaftliche Situation der Betriebe änderte, so dass auf Neueinstellungen verzichtet wurde. Nach Angaben der Arbeitsämter waren Probleme bei der Stellenbesetzung dagegen eher selten ausschlaggebend. Darüber hinaus befanden sich einige Anträge zum Stichtag noch in der Bearbeitung. Und nicht zuletzt wurden einige der gestellten Anträge von den Arbeitsämtern abgelehnt, weil die Fördervoraussetzungen letztlich doch nicht erfüllt waren. So lag beispielsweise der Stundenlohn des abgelehnten Antrages in Saarbrücken über 18 DM.

Tabelle 12: Verteilung der Anträge zur SGI-Förderung

Arbeitsamt	ausgegebene Anträge	eingegangene Anträge	Bewilligungen	in Bearbeitung	Ablehnungen
Saarland					
Neunkirchen	80	49	49	0	0
Saarbrücken	7	6	5	0	1
Saarlouis	65	34	24	10	0
gesamt	152	89	78	10	1
Sachsen					
Chemnitz	3	3	1	0	2
SGI gesamt	155	92	79	10	3

Anmerkung: Die Daten beziehen sich für das Saarland auf den Stand Mitte August 2001. Sie basieren auf Informationen des Landesarbeitsamtes, die durch Angaben der Arbeitsämter ergänzt wurden. Bei den Daten zum Arbeitsamt Chemnitz handelt es sich um Angaben des Koordinators Ende Juni 2001. Die Angaben stimmen teilweise nicht mit der CAST-Förderdatei überein; dies liegt u.a. an einer verzögerten Erfassung in CoSach.

Quelle: IAT-Zusammenstellung nach Angaben des Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz-Saarland und der Arbeitsämter.

Die Besetzung der angebotenen Arbeitsstellen war nach Angaben der Arbeitsämter i.d.R. nicht schwierig, da die Betriebe bereits im Vorfeld meist wussten, wen sie einstellen wollten. Vermittlungen über das Arbeitsamt sind eher seltener erfolgt, in Einzelfällen war es aufgrund des niedrigen Lohnniveaus schwierig, geeignete Bewerber/innen ausfindig zu machen.

Tabelle 13 verdeutlicht, dass wie beim Mainzer Modell auch beim SGI-Modell Frauen erheblich häufiger gefördert werden, wenngleich deren Anteil mit 45 von insgesamt 78 Förderfällen hier jedoch etwas niedriger liegt als bei dem anderen Förderansatz. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass es beim SGI-Modell (anders als beim Mainzer Modell) keine Bevorzugung von Teilzeitbeschäftigung gibt, sondern sich die Förderbetrag proportional zur Arbeitszeit berechnet.

Tabelle 13: Förderstruktur im SGI-Modell

Bewilligungen	Männer	Frauen	gesamt
<i>gesamt</i>	33	45	78
nach Altersgruppen			
bis unter 25 Jahre	14	10	24
25 bis unter 35 Jahre	12	10	22
35 bis unter 45 Jahre	4	15	19
45 bis unter 55 Jahre	3	10	13
55 bis 65 Jahre	0	0	0
nach Arbeitszeit			
Vollzeit	31	15	46
Teilzeit über 30 Std. bis Vollzeit	1	6	7
Teilzeit über 20 bis 30 Std.	1	21	22
Teilzeit 15 bis 20 Std.	0	3	3
nach Zielgruppen (Mehrfachnennungen möglich)			
gering qualifiziert	28	42	70
abgeschlossene Berufsausbildung	12	13	25
langzeitarbeitslos	6	11	17

Anmerkung: Für die letzten Monate ist mit weiteren Nachmeldungen von Bewilligungen zu rechnen.

Quelle: IAB-Auswertung der CAST-Förderdatei zum Stichtag 23. August 2001.

Über die Hälfte der geförderten Personen sind vollzeitbeschäftigt, wobei es sich überwiegend um Männer handelt. Im Vergleich dazu arbeiten die meisten Frauen zwischen 20 und 30 Stunden in der Woche. Entsprechend der anfänglichen Fördervoraussetzungen haben fast ausschließlich formal gering qualifizierte Personen (70 von 78 Förderfällen) die SGI-Förderung in Anspruch genommen. 17 der eingestellten Arbeitskräfte galten zuvor als langzeitarbeitslos gemäß den CAST-Richtlinien.⁴³ Fast ein Drittel (25 Personen) hatten eine mindestens zweijährige Berufsausbildung. 52 der 78 Geförderten waren vor dem CAST-Eintritt als arbeitslos gemeldet und elf waren zuvor sozialversicherungspflichtig beschäftigt. 31 Personen erhielten vor der Beschäftigungsaufnahme Arbeitslosengeld oder -hilfe, fünf bezogen ausschließlich Sozialhilfe. Im Vergleich dazu hatten 39 Personen vorher keine Leistungsansprüche an das Sozial- oder Arbeitsamt. Nach den Angaben der Zuständigen bei den Arbeitsämtern ist die hohe Zahl derjenigen ohne Transferleistungsansprüche nicht darauf zurückzuführen, dass diese durch die bisherige Werbung gezielt angesprochen worden waren. Vielmehr hatten zahlreiche Unternehmen die potenziellen Beschäftigten, für die dann SGI-Förderung bewilligt worden ist, ohne Beteiligung der Arbeitsämter selbst benannt.

⁴³ Für die Langzeitarbeitslosigkeit gemäß der CAST-Richtlinien sind bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit unschädlich (vgl. auch Fußnote 19 auf Seite 21).

Entsprechend dem branchenspezifischen Vorgehen bei der Werbung für das SGI-Modell (vgl. Abschnitt 4.2.2) lassen sich auch einige Schwerpunkte bei den Wirtschaftszweigen erkennen: Die meisten Förderfälle entfallen auf die Wirtschaftsabteilungen Verarbeitendes Gewerbe (21 Förderfälle), gefolgt vom Hotel- und Gaststättengewerbe (17 Förderfälle) und dem Handel (12 Förderfälle). Auch die Wirtschaftsgruppe Gebäudereinigung ist mit zehn Förderfällen vergleichsweise häufig vertreten. Nach Angaben der Verantwortlichen in den Arbeitsämtern handelt es sich bei den Arbeitsplätzen vorrangig um Hilfstätigkeiten, z.B. Kassieren, Abfüllarbeiten in Apotheken, Hilfsarbeiten in der Produktion. Die 78 durch das SGI-Modell geförderten Personen sind in 62 verschiedenen Betrieben beschäftigt. In den meisten Fällen haben die Unternehmen nur einen Förderfall, drei Betriebe weisen jeweils zwei und je ein Betrieb sechs bzw. neun geförderte Arbeitsverhältnisse auf.

Elf Bewilligungen, die alle vom Arbeitsamt Saarlouis verbucht wurden, weisen die neue Förderhöchstdauer von 36 Monaten auf. Nach dem Beginn des Förderzeitraumes der einzelnen Bewilligungen zu urteilen, wurden die Erfassungen hier in den letzten Monaten zurück gestellt und dann direkt die neue Förderdauer eingetragen. 47 Bewilligungen sind weiterhin auf 18 Monate befristet. Bei diesen bleibt abzuwarten, inwieweit sich die Möglichkeit der nachträglichen Erhöhung der Förderdauer noch auswirken wird. Nach Aussage der Verantwortlichen in den Arbeitsämtern wurden die bereits geförderten Betriebe zwischenzeitlich über die Verlängerung informiert. 20 der 78 Arbeitsverhältnisse waren von vornherein auf maximal ein Jahr befristet oder wurden in diesem Zeitrahmen abgebrochen.

Bisher wurden 16 geförderte Arbeitsverhältnisse wieder beendet (elf in Neunkirchen und fünf in Saarlouis). Dafür waren ausgelaufene befristete Arbeitsverträge, arbeitgeberseitige Entlassungen sowie Kündigungen der Beschäftigten ausschlaggebend. In einem Fall ist die Arbeitskraft aus dem Unternehmen ausgeschieden, weil sie an einer Umschulung teilnehmen wird. Am 23. August 2001 wurden damit noch 62 Beschäftigte nach dem SGI-Modell gefördert (vgl. Tabelle A5 in Anhang 3).

5.2.2 Qualifizierung

Eine Besonderheit des SGI-Modells besteht darin, dass auch die Qualifizierung der Beschäftigten gefördert werden soll. Während die Arbeitgeber/innen einen finanziellen Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen erhalten, wird der entsprechende Betrag den Arbeitskräften nicht ausbezahlt, sondern in einen regionalen Qualifizierungsfonds eingespeist. Auf diese Weise soll den Beschäftigten eine Qualifizierungsmöglichkeit eröffnet werden, durch die sich ihre Beschäftigungsperspektiven insgesamt verbessern können. Des Weiteren soll so verhindert werden, dass Beschäftigte für die gleiche Tätigkeit unterschiedlich bezahlt werden, wie es der Fall wäre, wenn die Zuschüsse auch an die Beschäftigten bar ausgezahlt würden, wodurch der Betriebsfrieden gestört werden könnte (vgl. auch Abschnitt 2.3.2). Die Qualifizierungsfonds werden von den zuständigen Arbeitsämtern verwaltet, die - unter Beteiligung der Arbeitgeber/innen und Beschäftigten - auch über die Art und den Umfang der Qualifizierungsmaßnahme entscheiden. Letztlich liegt es aber in der Entscheidung der Beschäftigten, ob sie an derartigen Schulungen teilnehmen wollen oder nicht. Grundsätzlich sind sowohl allgemeine als auch berufliche Bildungsmaßnahmen möglich (z.B. Sprachkurse, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen). Die Qualifizierung kann grundsätzlich sowohl vor der Einstellung oder beschäftigungsbegleitend als auch (im Ausnahmefall) im Anschluss an die Beschäftigung durchgeführt werden.

Allerdings wird die Möglichkeit der Qualifizierung im Rahmen des SGI-Modells bislang kaum genutzt, wobei zumindest nach Angaben des Arbeitsamtes in Neunkirchen allmählich ein Wandel zu erkennen ist. So spielt die Möglichkeit von betriebspezifischen Qualifizierungen eine zunehmend größere Rolle für Unternehmen, die SGI-Förderung in Anspruch zu nehmen. Allerdings weisen die Verantwortlichen auch darauf hin, dass hierzu meist eine intensive Beratung der Firmen erforderlich ist, um Qualifizierungsbedarfe zu erkennen und betriebspezifische Lösungen anzubieten.

Vorerst erfolgt eine Qualifizierung der Beschäftigten in zwölf Fällen, die alle im Arbeitsamtsbezirk Neunkirchen durchgeführt werden. Hierbei handelt es sich z.B. um Schulungen im Bereich „Hydraulik/Pneumatik und „Schneidetechniken“ (Friseure) sowie um Deutsch- oder Rhetorikkurse. Nach Angaben eines Koordinators in Saarlouis werden dort zwei Qualifizierungsmaßnahmen vorbereitet: zum einen eine Schulung im Bereich „Lagerwirtschaft“, zum anderen plant ein Beschäftigter, in diesem Rahmen den LKW-Führerschein zu machen. In Saarbrücken und Chemnitz sind derzeit keine derartigen Maßnahmen geplant.

Für die bisher insgesamt geringe Inanspruchnahme der Förderung von Qualifizierung lassen sich unterschiedliche Gründe anführen. Nach Angaben der Arbeitsämter wird eine Qualifizierung von Unternehmen in vielen Fällen nicht für notwendig gehalten oder sie sehen keine Möglichkeit, Beschäftigte während der Arbeitszeit für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen freizustellen. Aufgrund der insgesamt geringen Zahl von Förderfällen einerseits und des breiten Spektrums der Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten andererseits ist es zudem bisher nicht möglich, Qualifizierungsmaßnahmen für Gruppen von SGI-Beschäftigten zu organisieren. Die Integration von einzelnen über das SGI-Modell geförderten Beschäftigten in andere Qualifizierungsmaßnahmen, die von Bildungsträgern z.B. für Arbeitslose durchgeführt werden, wäre zwar grundsätzlich möglich, ist aber oftmals schwierig umsetzbar, weil z.B. Kurs- und Arbeitszeiten aufeinander abgestimmt werden müssten. Hinzu kommt, dass umfangreichere Qualifizierungen auch anderweitig von den Arbeitsämtern finanziert werden können (z.B. FbW-Maßnahme), die zudem meist mit beruflich verwertbaren Abschlüssen verbunden sind.

Weiterhin scheinen nach Angaben des Personalleiters eines Unternehmens, das SGI-Förderung in Anspruch nimmt, auch auf Seiten der Beschäftigten Informationslücken zu bestehen. Seiner Einschätzung zufolge besitzen die Arbeitskräfte keine ausreichenden Kenntnisse über ihren Qualifizierungsanspruch und die Verwendung des Qualifizierungsgutscheines.

Die praktische Umsetzung wurde nicht zuletzt dadurch erschwert, dass auf Seiten der Arbeitsämter anfänglich einige Unsicherheiten bestanden, wie der Qualifizierungsfonds gehandhabt werden soll. So war z.B. offen, ob die Qualifizierungskosten anteilig oder gar gänzlich zurück gezahlt werden müssen, wenn die Arbeitskraft vor der Einstellung qualifiziert wurde, aber kurz nach Beschäftigungsbeginn wieder ausscheidet.

5.2.3 Bisherige Erfahrungen

Trotz intensiver Bemühungen zur Werbung für das SGI-Modell ist die Resonanz der Unternehmen auf das SGI-Modell in den Förderregionen bisher gering gewesen. Nach Angaben der Zuständigen bei den Arbeitsämtern ist dies vor allem darauf zurück zu führen, dass die Förderung nach dem SGI-Modell aus Unternehmenssicht wenig attraktiv zu sein scheint. Hierfür wurden z.B. folgende Begründungen angeführt:

- Viele Unternehmen geben an, eher Fachkräfte als gering qualifizierte Arbeitskräfte zu benötigen.
- Aufgrund der Obergrenze von 18 DM Stundenlohn kommt die SGI-Förderung für manche Branchen wie z.B. das Baugewerbe grundsätzlich nicht in Frage, weil auch die niedrigsten Stundenlöhne die Fördergrenze übersteigen.
- Die Fördersumme bei Stundenlöhnen ab 14 DM, die (zumindest in Westdeutschland) in vielen Bereichen üblich sind, ist selbst bei einer Vollzeitbeschäftigung mit maximal 250 DM monatlich so gering, dass sie den Aufwand der Beantragung kaum zu rechtfertigen scheint (vgl. Abschnitt 2.3.2, Tabelle 5).
- In Ostdeutschland sind die Stundenlöhne zwar vielfach deutlich niedriger als in Westdeutschland, so dass der zu erlangende Förderbetrag nach dem SGI-Modell in vielen Fällen höher wäre als üblicherweise in Westdeutschland. Dies hat jedoch nicht zu einer nennenswerten Inanspruchnahme der SGI-Förderung in Ostdeutschland beigetragen, weil hier aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit auch Fachkräfte zu diesen Konditionen arbeiten, weswegen Unternehmen keinen Anlass sehen, gering Qualifizierte einzustellen.

Die letztgenannte Begründung lässt sich mit der Aufhebung der Beschränkung des SGI-Modells auf formal gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose seit 1. Mai 2001 nicht mehr aufrecht erhalten. Vielmehr könnte die SGI-Förderung nunmehr auch für die Einstellung von Fachkräften eingesetzt werden. Insofern bleibt abzuwarten, ob die Zahl der Förderfälle in Ostdeutschland künftig steigen wird. Dies könnte zusätzlich auch dadurch begünstigt werden, dass - wie bereits in Abschnitt 2.4 erwähnt - die Förderregion in Sachsen kürzlich um den Arbeitsamtsbezirk Zwickau ausgeweitet wurde.

Der zentrale Engpass bei der Erhöhung der Förderfälle nach dem SGI-Modell liegt bislang zweifellos im geringen Interesse der Unternehmen. Den ersten Erfahrungen der Arbeitsämter zufolge ist die Möglichkeit der Qualifizierung bisher kein zusätzlicher Anreiz für Betriebe, die SGI-Förderung in Anspruch zu nehmen. Um dies zu realisieren, ist vielmehr eine intensive Beratung der Unternehmen erforderlich. Auch auf Seiten der Beschäftigten scheint der Anspruch auf ergänzende Qualifizierung kaum zu wirken. Vor diesem Hintergrund ist im Zuge der Diskussionen über mögliche Modifikationen der Förderung auch überlegt worden, den Zuschuss an Beschäftigte im Rahmen des SGI-Modells als Einkommensaufstockung auszus zahlen. Dies ist jedoch letztlich abgelehnt worden, um eine Ungleichbehandlung der SGI-geförderten Arbeitskräfte mit bereits Beschäftigten in den Unternehmen zu vermeiden und um die Unterschiede zum Mainzer Modell nicht zu verwischen.

5.3 Zusammenfassung und Zwischenbilanz

Nach etwa einem Jahr Laufzeit des Programms CAST liegt die Zahl der bisherigen Förderfälle hinter den Erwartungen zurück. Dies gilt für beide Fördervarianten, wenngleich das Mainzer Modell mit fast 90% aller 592 Förderfälle erheblich stärker in Anspruch genommen wird als das SGI-Modell. Die Anlaufschwierigkeiten mit dem SGI-Modell dokumentieren sich auch darin, dass in Saarbrücken erst fünf und in Chemnitz bisher nur ein Förderfall bewilligt wurden.

70% aller Bewilligungen erfolgten in Rheinland-Pfalz, 17% im Bundesland Brandenburg und nur 13% der Bewilligungen entfielen auf das Saarland. Dazu kommt eine Bewilligung aus Sachsen.

Auch unter Berücksichtigung der Zahl der beteiligten Arbeitsämter entfallen auf Rheinland-Pfalz pro Arbeitsamt durchschnittlich deutlich mehr Förderfälle als auf die anderen Bundesländer.

Bei beiden Förderkonzepten sind fast zwei Drittel der geförderten Beschäftigten Frauen. Der hohe Frauenanteil geht damit einher, dass gleichzeitig über zwei Drittel der CAST-Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, wobei beim Mainzer Modell diese Quote noch höher ist als beim SGI-Modell.

Weniger ausgeprägt sind die Besonderheiten bei der Altersstruktur: Jugendliche im Alter bis zu 25 Jahren machen im Mainzer Modell rund ein Zehntel der begünstigten Personen aus. Bei den Teilnehmern/innen im SGI-Modell ist dieser Anteil dreimal so hoch wie im Mainzer Modell. Ältere Personen im Alter über 55 Jahre sind bisher kaum im Mainzer Modell und überhaupt nicht im SGI-Modell vertreten.

In beiden Modellen waren nur etwa zwei Drittel der geförderten Beschäftigten vor Eintritt in das CAST-Programm arbeitslos gemeldet. Dies deutet darauf hin, dass über dieses Klientel hinaus durchaus auch weitere Zielgruppen erreicht werden. Insgesamt bezog über ein Drittel der geförderten Personen vor der Arbeitsaufnahme als Lohnersatzleistung ausschließlich Sozialhilfe, im Mainzer Modell mit 40,9% deutlich mehr als im SGI-Modell mit 6,4%. Dies zeigt, dass trotz gewisser Schwierigkeiten in der Kooperation von Arbeits- und Sozialverwaltungen Sozialhilfebeziehende relativ gut erreicht werden. Auch der Anteil derjenigen, die zuvor weder Leistungen vom Arbeitsamt noch Sozialhilfe erhielten, ist mit 19,8% aller CAST-Teilnehmer/innen relativ hoch, wobei der betreffende Anteil beim SGI-Modell erheblich höher liegt als beim Mainzer Modell.

Fast jede/r zehnte geförderte Arbeitnehmer/in im Mainzer Modell war vorher nur geringfügig beschäftigt, während dies im SGI-Modell lediglich drei der 78 Bewilligungen betraf.

Auffällig ist, dass 42,7% der Bewilligungen maximal bis zu einem Jahr andauern, weil die Bewilligungen von vornherein kürzer befristet sind oder die Arbeitsverhältnisse zwischenzeitlich wieder gelöst wurden. Das mit CAST angezielte Arbeitsmarktsegment für gering Verdienende und gering Qualifizierte ist offenbar von hoher Fluktuation gekennzeichnet. Verantwortlich für eine kurze Dauer der Beschäftigungsverhältnisse können sowohl saisonale Beschäftigung und Aushilfstätigkeiten auf Betriebsseite als auch möglicherweise eine geringe Anpassungsfähigkeit an wechselnde Anforderungen oder mangelndes Durchhaltevermögen seitens der Arbeitnehmer/innen sein.

Die Dauer aller Bewilligungen beträgt im Mainzer Modell durchschnittlich 13 Monate und beim SGI-Modell 17,5 Monate.⁴⁴ Die Verlängerung der Förderhöchstdauer nach den neuen Richtlinien kommt demnach nur für den Teil der gegenwärtig geförderten Arbeitsverhältnisse in Frage, die für 18 Monate bewilligt worden sind und über diesen Zeitraum fortgeführt werden. Im August 2001 wurden 16 neue Bewilligungen mit der neuen Förderhöchstdauer von 36 Monaten erfasst. Die möglichen Verlängerungen von bisherigen Bewilligungen mit der alten Förderhöchstdauer sind nach unserem Kenntnisstand in den einzelnen Arbeitsämtern in Vorbereitung.

Bisher haben 14 Teilnehmer/innen das Unternehmen gewechselt und eine erneute Förderung durch CAST erhalten, wobei es sich in allen Fällen um eine Förderung nach dem Mainzer Modell handelte. Ob es sich hierbei um arbeitgeberseitige Befristungen bzw. Kündigungen handelte oder die

⁴⁴ Die Berechnung beruht auf den tatsächlichen Förderzeiträumen der Abgänge und den bewilligten Förderzeiträumen der laufenden Fälle.

Beschäftigten die Möglichkeit genutzt haben, bessere Beschäftigungsoptionen wahrzunehmen, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht beantworten.

Insgesamt partizipieren 476 Betriebe am CAST-Sonderprogramm, wobei nur 51 Betriebe mehr als ein gefördertes Arbeitsverhältnis aufweisen. Meistens werden in diesen Betrieben nur zwei oder drei Personen im Rahmen der CAST-Förderung beschäftigt, ein Betrieb der Gebäudereinigung erreicht aber die Höchstzahl von 14 geförderten Arbeitsverhältnissen. Anscheinend haben die Betriebe die CAST-Förderung noch nicht als „Strategie“ entdeckt, um sich selbst von Kosten zu entlasten (SGI-Modell) bzw. um Arbeitnehmer/innen durch relativ bessere Bezahlung zu binden (Mainzer Modell). Gewisse Häufungen sind mit knapp einem Drittel aller Förderfälle (30,9%) in der Wirtschaftsabteilung „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ zu verzeichnen, wobei es sich hierbei vorrangig um Förderfälle in den Bereichen Gebäudereinigung (78 Fälle) und Arbeitnehmerüberlassung (48 Fälle) handelt (vgl. Anhang 3, Tabelle A4). Einen weiteren Schwerpunkt bilden Arbeitsplätze in der Gastronomie (50 Fälle). Darüber hinaus sind keine Branchen- oder Tätigkeitsschwerpunkte erkennbar. Die Arbeitsplätze streuen breit über nahezu alle Wirtschaftszweige. In einzelnen Arbeitsamtsbezirken gibt es leichte Häufungen, die aber eher auf die jeweils verfolgte Implementationsstrategie und die dabei angesprochenen Betriebe zurückzuführen sein dürfte. Es sind auch keine gravierenden Unterschiede zwischen den Tätigkeitsbereichen beim Mainzer und dem SGI-Modell erkennbar.

Die insgesamt geringe Inanspruchnahme war der zentrale Anlass für die Änderung der Richtlinien zum 1. Mai 2001. Allerdings ist derzeit noch nicht erkennbar, inwieweit sich die Verdoppelung der maximalen Förderdauer bei beiden Modellen und die Aufhebung der Zielgruppenbeschränkungen beim SGI-Modell positiv auf die Entwicklung der Zahl der Förderfälle auswirken werden.

Wir wollen im Folgenden auf der Basis der bisherigen Erfahrungen mit beiden Förderinstrumenten auf einige Aspekte hinweisen, die dazu beigetragen haben können, dass die Förderinstrumente nicht in einem höheren Maße in Anspruch genommen worden sind. Dabei ist eine Gewichtung der verschiedenen Faktoren zum jetzigen Zeitpunkt nur sehr begrenzt möglich.

Wie bereits in Abschnitt 4.3 ausgeführt, war die Resonanz auf die Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für CAST unterschiedlich. Aber auch diejenigen Unternehmen, die über das Programm und die Förderinstrumente Bescheid wissen, haben bisher kaum Interesse gezeigt. Beim SGI-Modell zeigten sich Unternehmen oftmals nicht interessiert, weil die Förderung bei ihnen grundsätzlich nicht in Frage kommt (z.B. aufgrund höherer tariflicher Löhne), sie keinen Bedarf sehen, überhaupt zusätzliche Arbeitsplätze bzw. unterhalb eines Stundenlohns von 18 DM einzurichten, oder weil die SGI-Förderung ihnen wegen der Form oder Höhe der Zuschüsse unattraktiv erscheint. Dies spielt insbesondere dann eine Rolle, wenn für zu besetzende Stellen auch Personen in Frage kommen, für die nach dem SGB III andere höhere Lohnkostenzuschüsse in Anspruch genommen werden können, oder wenn der Förderbetrag nach dem SGI-Modell sehr niedrig liegt, so dass der Aufwand nicht „lohnend“ erscheint.

Das bisher eher geringe Interesse von Unternehmen am Mainzer Modell scheint neben möglicherweise mangelnden Bedarfs an gering bezahlten Arbeitskräften eine wichtige Rolle zu spielen, dass sie selbst keine finanzielle Förderung wie z.B. Lohnkostenzuschüsse erhalten können. Die Erwartung, dass den Arbeitsämtern in Brandenburg und Rheinland-Pfalz nach Einführung der Förder-

möglichkeiten des Mainzer Modells zahlreiche offene Stellen gemeldet werden, die aufgrund einer niedrigen Entlohnung schwierig besetzbar waren, hat sich bislang nicht bestätigt.

In den Fällen, in denen dies erfolgt ist, konnten die Stellen teilweise besetzt werden, teilweise hat sich aber auch gezeigt, dass die finanzielle Förderung der Arbeitnehmer/innen allein nicht alle Besetzungsprobleme lösen kann. Vielmehr scheitern manche Einstellungen daran, dass die Bewerber/innen, die Anspruch auf eine Förderung nach dem Mainzer oder SGI-Modell hätten, den Anforderungen der Unternehmen nicht entsprechen oder die betreffenden Arbeitskräfte aus persönlichen Gründen die Arbeit nicht aufnehmen können, z.B. weil die Arbeitszeit mit den Zeiten, in denen Kinderbetreuung gewährleistet ist, nicht vereinbar sind, oder weil der Arbeitsplatz nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist, aber kein eigener PKW zur Verfügung steht (und eine Anschaffung aus finanziellen Gründen nicht möglich ist). In Einzelfällen haben Arbeitslose angebotene Stellen auch abgelehnt und sich aus der Arbeitslosigkeit abgemeldet. In einer offenbar bei beiden Modellen nicht unerheblichen Zahl von Fällen waren die Arbeitsämter an der Besetzung der Stellen gar nicht beteiligt, sondern die Personen, für die eine Förderung beantragt wurde, standen bereits fest.

Beim Mainzer Modell gibt es Hinweise darauf, dass eine gute Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern zwar eine günstige Voraussetzung, aber kein Garant für den Umsetzungserfolg ist. Als wenig förderlich für eine engere Kooperation hat der Eindruck gewirkt, dass manche Sozialämter sich auf Kosten von CAST finanzielle Entlastung verschaffen, indem bei Personen, die auch weiterhin ergänzende Sozialhilfe erhalten, die Zuschüsse der Arbeitsämter ganz oder teilweise bei der Berechnung des Anspruchs auf Sozialhilfe wieder abgezogen werden.

Auf der Grundlage der bislang vorliegenden Informationen lässt sich nicht abschätzen, inwieweit Arbeitslose durch die neue Fördermöglichkeit zusätzlich auch angeregt worden sind, selbst nach Arbeitsstellen zu suchen, bei deren Aufnahme ihnen dann Zuschüsse nach dem Mainzer Modell gewährt werden könnten. Auch die Frage, ob und inwieweit der Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung im SGI-Modell das Interesse von potenziellen Bewerber/innen, eine Stelle im Niedriglohnbereich anzunehmen, erhöhen kann, ist noch offen. Zu vermuten ist jedoch, dass diese Option i.d.R. weniger attraktiv als die Aussicht auf eine Aufstockung des erzielbaren Einkommens wie beim Mainzer Modell ist.

Dies könnte auch ein Grund dafür sein, dass die Zahl der Förderfälle beim Mainzer Modell deutlich höher liegt als beim SGI-Modell. Bislang können derartige Einkommensbeihilfen ansonsten allenfalls von den Sozialämtern im Rahmen des § 18 Abs. 5 Bundessozialhilfegesetz (BSHG) zur Förderung der Arbeitsaufnahme durch Sozialhilfebeziehende eingesetzt werden, was aber nach vorliegenden Erfahrungen wenig genutzt wird.⁴⁵ Insofern handelt es sich beim Mainzer Modell eher um eine neue und zusätzliche Form der Förderung, während die SGI-Förderung ähnlich wie traditionelle Lohnkostenzuschüsse wirkt. Weiterhin ist beim Vergleich der Zahl der Förderfälle zu beachten, dass es sich bei der SGI-Förderung um zusätzliche Arbeitsplätze handeln muss, während die Einkommensbeihilfen nach dem Mainzer Modell für alle Arbeitsaufnahmen und somit auch für Besetzungen in Folge normaler Fluktuation bewilligt werden können.

⁴⁵ Dies hat zumindest eine Recherche in Nordrhein-Westfalen ergeben, die von der Landesberatungsgesellschaft GIB Ende 1999 durchgeführt worden ist (vgl. GOLDING [2000]). Auch für andere Bundesländer gibt es ähnliche Hinweise.

6 Resümee

Seit Anfang Juli 2000 werden im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms CAST der Bundesregierung in verschiedenen Arbeitsmarktregionen zwei unterschiedliche Förderkonzepte erprobt. In ausgewählten Arbeitsamtsbezirken von Rheinland-Pfalz und Brandenburg soll das Mainzer Modell Anreize zur Beschäftigungsaufnahme von Personen, deren Chancen auf die Erzielung eines existenzsichernden Arbeitseinkommens selbst bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eher gering sind und die zudem über ein geringes Haushaltseinkommen verfügen, setzen. Demgegenüber soll das SGI-Modell im Saarland und in Sachsen im Arbeitsamtsbezirk Chemnitz und seit Sommer 2001 darüber hinaus auch im Arbeitsamtsbezirk Zwickau in Unternehmen die Schaffung und Besetzung zusätzlicher Arbeitsplätze mit vergleichsweise niedriger Entlohnung anregen. Beide Förderkonzepte sehen anders als die Instrumente der klassischen aktiven Arbeitsmarktpolitik keine Begrenzung auf eine enge Zielgruppe vor.

Trotz wichtiger Unterschiede im Detail haben die mit der Umsetzung betrauten Arbeitsämter vielfältige Aktivitäten entwickelt, um potenziell förderfähige Beschäftigte und Unternehmen über die Förderkonzepte zu informieren. Beim Mainzer Modell standen entsprechend der Zielsetzung die potenziellen Beschäftigten im Vordergrund von Informationsveranstaltungen und Einzelberatungen. Für die Ansprache von Sozialhilfebeziehenden, die nicht arbeitslos gemeldet sind, haben die Arbeitsämter vielfach bestehende Kooperationen mit Sozialämtern genutzt oder teilweise diese auch entwickelt. Gleichzeitig wurden aber auch umfangreiche Aktivitäten zur Information und Werbung von Unternehmen entfaltet, da den Arbeitsämtern - anders als ursprünglich erwartet - kaum offene Stellen im Niedriglohnbereich gemeldet wurden. Hingegen standen beim SGI-Modell wiederum entsprechend der Zielsetzung die Unternehmen bei Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit und Werbung im Vordergrund. So nutzten etwa im Saarland alle Arbeitsämter Call Center zur telefonischen Information von über 7.000 Betrieben und informierten sowohl das Arbeitsamt Saarlouis als auch das Arbeitsamt Chemnitz Unternehmen postalisch über das SGI-Modell.

Die administrative Umsetzung gestaltet sich beim Mainzer Modell schwieriger als beim SGI-Modell, da hier die Förderhöhe von zahlreichen Faktoren abhängt, u.a. der Familienzusammensetzung und bei Paaren auch vom gemeinsamen Einkommen. Dadurch ist selbst eine überschlägige Prognose über die zu erwartende Förderung nach dem Mainzer Modell aufwändig. Entsprechend ist es schwierig, potenzielle Arbeitskräfte aufgrund einer Förderung nach dem Mainzer Modell von einer Arbeitsaufnahme zu überzeugen.

Insgesamt bleibt nach einem Jahr Laufzeit die Inanspruchnahme des Sonderprogramms mit bisher 592 Förderfällen hinter den Erwartungen zurück. Dies gilt in besonderem Maße für das SGI-Modell, auf das mit 78 Bewilligungen lediglich 13,2% aller CAST-Förderfälle entfallen, die sich zudem sehr unterschiedlich auf die beteiligten Arbeitsamtsbezirke verteilen: Schwerpunkt der Förderung ist Rheinland-Pfalz mit 413 geförderten Beschäftigungsaufnahmen. Insgesamt scheint die Umsetzung von CAST in den ostdeutschen Förderregionen nach den bisherigen Erfahrungen noch erheblich schwieriger zu sein als in den beteiligten westdeutschen Arbeitsamtsbezirken.

Die Ergebnisse der ersten Auswertungen struktureller Merkmale der geförderten Personen zeigen, dass über den Kreis der registrierten Arbeitslosen hinaus auch andere bislang nicht erwerbstätige Personen und geringfügig Beschäftigte erreicht werden konnten. Der Anteil der zuvor Arbeitslosen

beträgt bei beiden Fördermodellen etwa zwei Drittel. Jeweils fast ein Zehntel aller geförderten Personen waren vorher geringfügig beschäftigt, gehörten zur Stillen Reserve bzw. sind Berufsrückkehrer/innen. Offenbar ist es in gewissem Umfang gelungen, über die primären Zielgruppen der Arbeitsämter hinaus weitere Personengruppen anzusprechen. Hierauf deutet auch der mit über 40% hohe Anteil von Personen hin, die vor der Förderung durch das Mainzer Modell ausschließlich Sozialhilfe als Lohnersatzleistung bezogen, und der Anteil von 15% von Personen, die zuvor weder Sozialhilfe noch Arbeitslosenhilfe oder -geld oder andere Lohnersatzleistungen erhielten.

Beachtenswert ist darüber hinaus, dass jeweils fast zwei Drittel der Geförderten Frauen sind. Die Ursachen der geschlechtsspezifischen Unterschiede werden noch genauer zu analysieren sein. Nach ersten Eindrücken hängt dies sowohl damit zusammen, dass die Branchen, in denen erste Förderschwerpunkte erkennbar sind, mit Ausnahme der Arbeitnehmerüberlassung traditionell einen hohen Anteil von weiblichen Beschäftigten aufweisen, als auch mit dem hohen Anteil von geförderten Teilzeitbeschäftigten. Dieser Anteil liegt sowohl insgesamt als auch beim Mainzer Modell mit über zwei Drittel aller Förderfälle weitaus höher als in der Gesamtwirtschaft. Dies steht in Einklang mit einem der expliziten Ziele des Mainzer Modells, nämlich der Steigerung der Attraktivität von Teilzeitbeschäftigungen. Ohnehin erlauben die Fördergrenzen des Mainzer Modells außer bei sehr niedrigen Stundenlöhnen oftmals nur eine Förderung von Teilzeitarbeit. Eine Teilzeitbeschäftigung erscheint insbesondere für Frauen mit Kindern am ehesten geeignet, den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu ebnen.

Insgesamt partizipierten bisher 476 Betriebe am CAST-Sonderprogramm. Zu den Förderschwerpunkten gehören nach den bisherigen Erfahrungen die Gebäudereinigung, die Arbeitnehmerüberlassung und die Gastronomie. Sie sind allerdings wenig ausgeprägt. 51 Betriebe haben mehr als ein gefördertes Beschäftigungsverhältnis, wobei meist nur zwei oder drei Beschäftigte gefördert werden. Ein Betrieb der Gebäudereinigung erreicht als Spitzenreiter 14 geförderte Arbeitsverhältnisse. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass die Unternehmen die CAST-Förderung bisher kaum systematisch nutzen, um Beschäftigte durch ein höheres Einkommen zu binden (Mainzer Modell) bzw. um sich von Arbeitskosten zu entlasten (SGI-Modell).

Die mögliche Förderung einer Qualifizierung nach dem SGI-Modell wurde kaum genutzt. Nach den ersten Erfahrungen sehen die Unternehmen oftmals eine Qualifizierung nicht als erforderlich an oder sie scheuen die Kosten einer Freistellung von der Arbeit. Angesichts der bisher geringen Inanspruchnahme des SGI-Modells und der Heterogenität der Tätigkeiten ist es auch kaum möglich, gemeinsame Qualifizierungsmaßnahmen zu organisieren. Darüber hinaus fehlt den geförderten Beschäftigten teilweise wohl auch die Kenntnis von der Möglichkeit einer Förderung ihrer Qualifizierung. Schließlich bestehen auf Seiten der Arbeitsämter Unsicherheiten über die Administration der regionalen Qualifizierungsfonds.

42,7% der Bewilligungen dauern maximal bis zu einem Jahr an, weil die Bewilligungen von vornherein kürzer befristet sind oder die Arbeitsverhältnisse zwischenzeitlich wieder gelöst wurden oder während der Förderung die Lohn- bzw. Einkommensgrenzen überschritten wurden. Bereits über 20% aller Förderfälle sind aus der Förderung ausgeschieden. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass das geförderte Arbeitsmarktsegment von einer hohen Fluktuation gekennzeichnet ist.

Die Ursachen für die bislang zögerliche Inanspruchnahme des CAST-Sonderprogramms sind vielschichtig und kaum eindeutig. Beim Mainzer Modell scheint für das bisher eher geringe Interesse der Unternehmen neben einem möglicherweise fehlenden Bedarf an gering entlohnten Arbeitskräf-

ten der Ausschluss einer gleichzeitigen arbeitgeberseitigen Förderung bedeutsam zu sein. Die erwartete Meldung zuvor nicht besetzbarer und daher nur latent vorhandener offener Stellen bei den Arbeitsämtern ist nicht in größerem Ausmaß erfolgt. Umgekehrt lösten die finanziellen Anreize, die Beschäftigten durch das Mainzer Modell geboten werden, bestehende Besetzungsprobleme von Unternehmen nur teilweise. So scheiterten Einstellungen an bestimmten Anforderungen der Arbeitsplätze, an fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu spezifischen Arbeitszeiten oder an der mangelnden Erreichbarkeit der Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Auch entschieden sich die Unternehmen bei der Stellenbesetzung teilweise für Bewerber/innen, die aus persönlichen Gründen keinen Anspruch auf eine Förderung nach dem Mainzer Modell hatten.

Am SGI-Modell waren Unternehmen aus verschiedenen Gründen nur sehr zögerlich interessiert: So schlossen die tariflich vereinbarten Löhne eine Förderung aus, es bestand grundsätzlich kein Bedarf an zusätzlicher Beschäftigung im Lohnsegment bis zu 18 DM je Stunde oder die Förderbeträge wurden als zu gering angesehen. Besonders bei den höheren Stundenlöhnen wurde die Förderhöhe im Vergleich zum administrativen Aufwand und/oder zu anderen Fördermöglichkeiten als zu niedrig erachtet.

Aufgrund der bis dahin zögerlichen Inanspruchnahme wurde im Einvernehmen mit den Sozialpartnern zum 1. Mai 2001 die Förderung im Rahmen des CAST-Sonderprogramms großzügiger ausgestaltet. So wurde die maximale Förderdauer von 18 auf 36 Monate ausgedehnt und die Förderung nach dem Mainzer Modell für Eltern, insbesondere für allein Erziehende, erhöht. Darüber hinaus ist beim SGI-Modell die Begrenzung der Förderung auf formal gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose entfallen; nunmehr ist das Stundenlohnsegment bis 18 DM generell förderungsfähig.

Den noch nicht ersichtlichen Auswirkungen der Änderung der Förderkonditionen wird künftig das Interesse aller Beteiligten gelten. Dabei müssen Hoffnungen auf eine deutliche Auswirkung der Verdoppelung der maximalen Förderdauer auf die Anzahl der Förderfälle allerdings bereits insofern gedämpft werden, als bislang knapp die Hälfte aller Geförderten schon die bisherige Höchstförderdauer von 18 Monaten nicht ausgeschöpft hat. In den nächsten Monaten wird vorrangige Aufgabe der Begleitforschung sein, die Wirkungen der Modifikation der Förderkonditionen zu evaluieren.

Anhang 1: Arbeitsmarktlage in den Förderregionen

Tabelle A1: Beschäftigte Arbeiter/innen und Angestellte im Juni 1999 und im Juni 2000 (ohne Auszubildende)

Arbeitsamts- bezirk / Gebiet	sozialversicherungspflichtige Beschäftigte						sozialversicherungspflich- tige + geringfügig entlohn- te Beschäftigte	
	gesamt	Frau- en	ohne Be- rufsausb. ^a	gering Qualifi- zierte ^b	TZ ab 20 Std.	TZ unter 20 Std.	gesamt	geringf. ent- lohnte Be- schäftigte ^c
	Anzahl	Prozent					Anzahl	Prozent
Juni 1999								
Eberswalde	88.357	46,7	5,5	20,2	12,0	0,5	94.762	6,8
Neuruppin	148.080	46,7	6,2	22,4	11,8	0,6	158.521	6,6
Koblenz	96.065	44,5	15,0	28,6	13,0	2,9	112.056	14,3
Mayen	61.267	42,0	16,5	29,4	11,6	2,8	73.266	16,4
Montabaur	77.694	42,0	16,3	30,7	11,3	2,9	94.683	17,9
Neuwied	81.805	41,3	17,3	30,4	11,2	2,6	97.279	15,9
Neunkirchen	85.796	41,3	15,8	33,9	12,0	1,5	100.175	14,4
Saarbrücken	159.911	39,4	17,0	29,4	10,5	2,4	185.974	14,0
Saarlouis	84.938	38,4	15,9	31,0	9,8	1,6	100.069	15,1
Chemnitz	188.333	47,2	4,1	14,9	11,6	0,7	206.049	8,6
Zwickau	152.648	45,2	4,3	17,1	12,9	0,6	167.546	8,9
Bundesgebiet Ost	4.783.387	47,8	5,0	18,5	11,8	0,7	5.164.433	7,4
Bundesgebiet West	21.067.125	42,8	15,8	30,4	11,9	2,7	24.344.291	13,5
Bundesgebiet	25.850.512	43,7	13,8	28,2	11,9	2,3	29.508.724	12,4
Juni 2000								
Eberswalde	84.320	46,8	5,2	20,5	12,4	0,7	91.993	8,3
Neuruppin	143.698	47,1	6,1	22,4	12,4	0,7	156.132	8,0
Koblenz	97.967	45,0	15,0	29,3	13,4	3,2	115.200	15,0
Mayen	62.246	42,3	15,9	30,3	12,1	3,0	75.461	17,5
Montabaur	78.801	42,2	16,2	31,5	11,9	3,2	97.661	19,3
Neuwied	83.727	41,7	17,2	31,4	11,5	2,8	101.079	17,2
Neunkirchen	87.918	41,4	15,4	34,0	12,2	1,8	104.142	15,6
Saarbrücken	162.534	40,2	17,2	31,2	11,0	2,7	192.030	15,4
Saarlouis	86.371	38,5	15,4	31,4	10,2	1,8	103.482	16,5
Chemnitz	189.759	47,9	4,0	15,0	12,6	1,0	210.053	9,7
Zwickau	142.639	45,8	4,1	16,6	13,1	0,8	158.602	10,1
Bundesgebiet Ost	4.676.296	48,4	5,0	18,8	12,6	0,9	5.122.422	8,7
Bundesgebiet West	21.517.115	43,1	15,6	31,2	12,2	3,1	25.123.430	14,4
Bundesgebiet	26.193.411	44,0	13,7	29,0	12,3	2,7	30.245.852	13,4

^a Volks-/Hauptschule/Mittlere Reife ohne Berufsausbildung oder Abitur ohne Berufsausbildung.

^b Alle Arbeiter/innen, die nicht als Facharbeiter, Meister oder Poliere beschäftigt sind sowie Arbeiter/innen und Ange-
stellte, die keine Berufsausbildung haben oder deren Ausbildung unbekannt ist.

^c Anteil an der Summe aus sozialversicherungspflichtig und geringfügig entlohnenden Beschäftigten (vorletzte Spalte).

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig entlohnenden Beschäftigten auf der Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung).

Tabelle A2: Arbeitslose in den Förderregionen von 1999 bis 2001 jeweils im Juni

Arbeitsamtsbezirk / Gebiet	ALquote bezogen auf abhängige Erwerbspersonen	Arbeits- lose	Frauen in %	lang- zeitar- beitslos in %	ohne Berufs- ausbil- dung in %	teilzeit- suchend in %	durchschnittl. Dauer der ab- geschlossenen AL in Wochen
Juni 1999							
Eberswalde	19,5	28.970	54,3	30,8	23,8	1,8	27,1
Neuruppin	18,2	45.057	55,0	33,3	27,8	2,8	27,6
Koblenz	7,9	9.483	43,4	24,8	47,3	11,9	23,6
Mayen	7,5	7.966	44,5	32,3	44,8	14,4	24,1
Montabaur	7,2	9.660	47,1	29,2	43,9	14,4	23,0
Neuwied	8,1	10.276	45,2	34,3	47,4	14,3	25,9
Neunkirchen	9,6	12.099	40,9	36,7	43,1	10,9	28,3
Saarbrücken	13,7	23.784	39,4	44,0	45,8	10,0	37,6
Saarlouis	10,7	13.299	41,6	40,8	43,1	11,3	28,9
Chemnitz	17,5	44.033	58,4	36,6	15,2	3,9	29,9
Zwickau	18,1	40.038	60,9	38,0	11,9	4,8	30,0
<i>Bundesgebiet Ost</i>	<i>18,1</i>	<i>1.284.752</i>	<i>55,0</i>	<i>32,4</i>	<i>19,5</i>	<i>2,9</i>	<i>28,0</i>
<i>Bundesgebiet West</i>	<i>9,5</i>	<i>2.653.316</i>	<i>44,8</i>	<i>37,0</i>	<i>45,7</i>	<i>11,4</i>	<i>29,0</i>
<i>Bundesgebiet</i>	<i>11,2</i>	<i>3.938.068</i>	<i>47,9</i>	<i>35,6</i>	<i>37,5</i>	<i>8,7</i>	<i>28,6</i>
Juni 2000							
Eberswalde	20,0	30.377	51,9	35,3	24,4	1,9	32,3
Neuruppin	17,7	45.313	53,3	36,6	28,8	2,9	31,4
Koblenz	6,7	8.589	44,2	28,6	45,3	12,5	24,5
Mayen	6,8	7.739	46,0	32,1	45,4	15,9	23,8
Montabaur	6,2	8.924	48,8	29,1	42,5	16,3	22,2
Neuwied	7,2	9.823	46,7	34,8	49,7	14,5	27,2
Neunkirchen	8,6	11.538	41,8	38,6	44,4	11,1	29,4
Saarbrücken	12,6	23.359	41,0	45,1	46,3	10,6	38,0
Saarlouis	9,8	12.945	44,0	38,9	44,7	12,3	30,0
Chemnitz	17,2	45.610	55,9	37,7	17,1	4,0	31,8
Zwickau	17,9	40.141	58,4	37,9	14,6	4,9	31,3
<i>Bundesgebiet Ost</i>	<i>17,8</i>	<i>1.297.824</i>	<i>52,8</i>	<i>35,4</i>	<i>20,7</i>	<i>2,9</i>	<i>31,1</i>
<i>Bundesgebiet West</i>	<i>8,2</i>	<i>2.426.506</i>	<i>45,2</i>	<i>38,1</i>	<i>46,9</i>	<i>12,2</i>	<i>28,8</i>
<i>Bundesgebiet</i>	<i>10,1</i>	<i>3.724.330</i>	<i>47,7</i>	<i>37,2</i>	<i>38,2</i>	<i>9,1</i>	<i>29,5</i>
Juni 2001							
Eberswalde	21,3	32.333	51,3	37,2	22,9	2,0	32,6
Neuruppin	18,7	48.140	50,6	36,3	27,2	3,1	31,9
Koblenz	6,2	8.110	42,5	22,7	45,6	12,3	21,9
Mayen	6,5	7.705	44,3	27,6	45,3	16,6	22,9
Montabaur	6,0	8.872	47,2	23,1	42,3	15,2	20,7
Neuwied	6,9	9.810	46,9	29,0	48,5	15,6	24,1
Neunkirchen	8,0	11.075	42,8	33,9	43,7	12,4	28,0
Saarbrücken	11,7	21.756	41,7	42,6	46,2	11,2	36,4
Saarlouis	8,8	11.924	43,2	33,5	43,4	12,1	27,3
Chemnitz	17,5	45.800	54,4	38,9	16,6	4,1	31,3
Zwickau	18,2	40.322	57,3	38,4	13,6	4,7	31,5
<i>Bundesgebiet Ost</i>	<i>18,1</i>	<i>1.314.168</i>	<i>51,1</i>	<i>35,7</i>	<i>20,0</i>	<i>2,9</i>	<i>31,1</i>
<i>Bundesgebiet West</i>	<i>7,9</i>	<i>2.380.195</i>	<i>44,9</i>	<i>33,6</i>	<i>46,2</i>	<i>12,6</i>	<i>27,0</i>
<i>Bundesgebiet</i>	<i>9,9</i>	<i>3.694.363</i>	<i>47,0</i>	<i>34,3</i>	<i>37,2</i>	<i>9,3</i>	<i>28,3</i>

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Statistik St4 der Arbeitslosenbestände).

Tabelle A3: Förderregionen: Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung des SGB III

Arbeitsamtsbezirk / Gebiet	gesamt	Eingliederungszuschüsse		ABM / SAM	
	Anzahl		Prozent ^a	Anzahl	Prozent ^a
Zugänge (Bewilligungen) im Jahr 1999					
Eberswalde	23.296	1.174	5,04	8.704	37,36
Neuruppin	34.136	1.504	4,41	12.127	35,53
Koblenz	7.062	454	6,43	134	1,90
Mayen	4.052	324	8,00	115	2,84
Montabaur	5.989	409	6,83	320	5,34
Neuwied	5.190	340	6,55	178	3,43
Neunkirchen	5.245	497	9,48	423	8,06
Saarbrücken	13.237	736	5,56	1.320	9,97
Saarlouis	7.029	661	9,40	637	9,06
Chemnitz	41.158	3.015	7,33	11.100	26,97
Zwickau	35.455	2.162	6,10	10.215	28,81
Bundesgebiet West	1.276.568	94.235	7,38	101.767	7,97
Bundesgebiet Ost	1.171.192	47.621	4,07	401.752	34,30
Bundesgebiet	2.447.760	141.856	5,80	503.519	20,57
Zugänge (Bewilligungen) im Jahr 2000					
Eberswalde	27.553	1.337	4,85	5.999	21,77
Neuruppin	32.805	1.432	4,37	8.930	27,22
Koblenz	8.010	292	3,65	153	1,91
Mayen	5.447	195	3,58	118	2,17
Montabaur	8.433	375	4,45	174	2,06
Neuwied	5.891	206	3,50	132	2,24
Neunkirchen	7.796	274	3,51	456	5,85
Saarbrücken	16.435	831	5,06	1.129	6,87
Saarlouis	6.764	343	5,07	593	8,77
Chemnitz	44.438	3.559	8,01	7.342	16,52
Zwickau	37.233	2.784	7,48	8.038	21,59
Bundesgebiet West	1.557.771	78.193	5,02	90.281	5,80
Bundesgebiet Ost	1.298.844	64.083	4,93	270.792	20,85
Bundesgebiet	2.856.615	142.276	4,98	361.073	12,64
Zugänge (Bewilligungen) von Januar bis Juli 2001					
Eberswalde	18.558	873	4,70	2.407	12,97
Neuruppin	21.918	1.176	5,37	3.250	14,83
Koblenz	4.564	239	5,24	97	2,13
Mayen	3.078	92	2,99	41	1,33
Montabaur	4.336	159	3,67	79	1,82
Neuwied	6.644	156	2,35	134	2,02
Neunkirchen	3.539	230	6,50	185	5,23
Saarbrücken	10.290	320	3,11	458	4,45
Saarlouis	3.554	231	6,50	268	7,54
Chemnitz	26.566	1.393	5,24	3.385	12,74
Zwickau	23.020	1.844	8,01	3.975	17,27
Bundesgebiet West	916.597	38.785	4,23	44.901	4,90
Bundesgebiet Ost	831.775	37.736	4,54	120.134	14,44
Bundesgebiet	1.748.372	76.521	4,38	165.035	9,44

^a Anteil an allen Zugängen (Bewilligungen) im Berichtszeitraum.

^a Anteil an allen Zugängen (Bewilligungen) im Berichtszeitraum.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Eingliederungsbilanzen).

Anhang 2: Arbeitsamt 2000

„Arbeitsamt 2000“ ist der Titel des Organisationskonzeptes, das der aktuellen Umgestaltung der Bundesanstalt für Arbeit zugrunde liegt. Bundesweit stellen seit dem Sommer 2000 die 181 Arbeitsämter und 660 Geschäftsstellen, aber auch die Landesarbeitsämter und die Hauptstelle in Nürnberg ihre Organisation nach und nach bei laufendem Geschäftsbetrieb um. Der im 2. Halbjahr 2000 begonnene Umstellungsprozess wird in Tranchen von ca. jeweils 40 Arbeitsämtern bis zum 2. Halbjahr 2002 fortgeführt (vgl. hierzu und zum Folgenden ausführlicher PIELENZ und MUNKER [2001]).⁴⁶

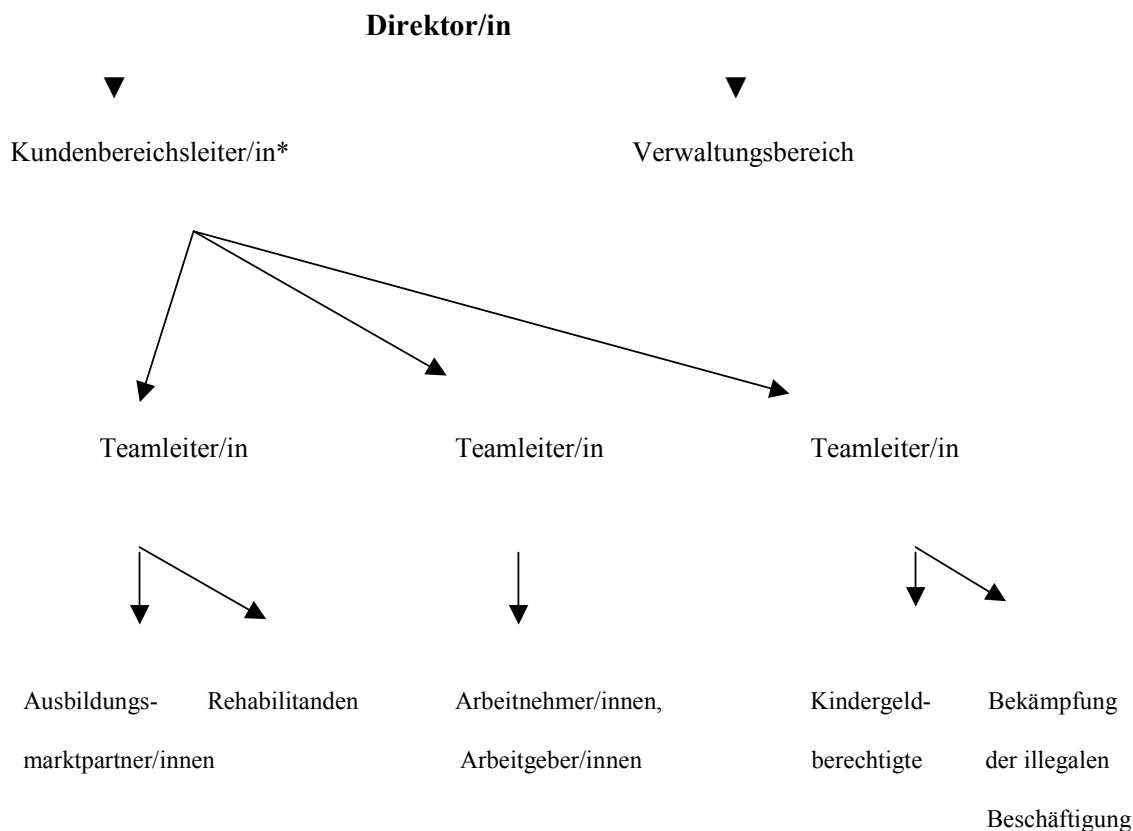
Die Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation der Dienststellen richten sich auf folgende Ziele:

- Die Dienstleistung soll sich an den Bedürfnissen der Bewerber/innen als den „Kund/innen“ der Arbeitsverwaltung orientieren,
- sie soll wirksamer und wirtschaftlicher erbracht werden und
- sie soll die Zufriedenheit und den Arbeitserfolg der Mitarbeiter/innen in den Ämtern fördern.

Grundgedanke der Reform ist nach PIELENZ und MUNKER [2001: 191], „die verschiedenen Anliegen der Kunden nach Kundengruppen zusammenzufassen und für diese Kundengruppen überschaubare Mitarbeiter-Teams einzurichten. In diesen Teams werden die unterschiedlichen Anliegen der Kunden, wie Information und Beratung, Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung sowie Leistungen zum Lebensunterhalt und zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, möglichst ganzheitlich erledigt“. Die alten Organisationsstrukturen, die nach Sparten (Arbeitsvermittlung, Arbeitsberatung, Leistungsgewährung) getrennt waren, werden aufgelöst und statt dessen so genannte Mitarbeiter-Teams gebildet, die die verschiedenen Aufgabenbereiche integrieren. Mitarbeiter-Teams werden für die verschiedenen Kundengruppen „Ausbildungspartner“, „Arbeitsmarktpartner“ (Arbeitnehmer/Arbeitgeber), „Behinderte“ und „Kindergeldberechtigte“ eingerichtet.

Der Vorteil dieser Bündelung der verschiedenen Funktionen besteht aus Sicht der „Kund/innen“ darin, nicht mehr von einer Abteilung in die andere und von Mitarbeiter/in zu Mitarbeiter/in geschickt zu werden, was mit entsprechenden Wartezeiten, „langen Wegen“ und wechselnden „Gesichtern“ verbunden ist. Statt dessen wird Verantwortung in die Teams delegiert, die eine Dienstleistung aus einer Hand anbieten können. Dies hat gleichzeitig eine flachere Hierarchie und eine leistungsorientiertere Führungsphilosophie zur Folge. Die Leitungsfunktionen der alten Spartenorganisation („Abteilungsleitung“, „Abschnittsleitung“, „Gruppenleitung“) gibt es in dieser Form nicht mehr. Zwischen der Direktorenebene und den Mitarbeiter-Teams stehen im neuen Konzept nur noch die Kundenbereichsleitung und die diesen untergeordnete Teamleitung (vgl. Abbildung A1). Die Verteilung der Kunden auf die Mitarbeiter-Teams und damit auch auf Kundenbereichsleitung und Teamleitung erfolgt unter dem Gesichtspunkt des Aufgabenvolumens, nicht mehr nach der Art der Aufgabe. Die Mitarbeiter-Teams erfüllen die auszuführenden Aufgaben weitgehend in Teamarbeit, während sich die Kundenbereichsleiter/innen und die Teamleiter/innen auf Führungsaufgaben außerhalb der Teams konzentrieren.

⁴⁶ Daneben wurde die elektronische Vernetzung der Ämter vorangetrieben. Die „IT-Konzeption 2000“ bildet neben der Organisationsreform den zweiten großen Block der jüngsten Modernisierung der Arbeitsverwaltung (vgl. JAGODA [1998, S. 67 ff.]).

Abbildung A1: Organigramm eines Arbeitsamtes nach dem Konzept „Arbeitsamt 2000“

*Je nach Größe des Arbeitsamtes sollen im Regelfall zwei Kundenbereichsleiter/innen angesetzt werden.

Quelle: Eigene Darstellung nach PIELENZ und MUNKER [2001, S. 192].

Im Rahmen des Organisationskonzeptes „Arbeitsamt 2000“ wurde zudem ein umfassendes Controlling-System installiert. Ausgangspunkt sind die von der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit jährlich festgelegten so genannten geschäftspolitischen Schwerpunkte. Diese Schwerpunkte werden in Handlungsfeldern konkretisiert und mithilfe von Indikatoren operationalisiert. Jedes Arbeitsamt muss sich damit auf messbare Ziele verpflichten. Dies heißt konkret, dass im Jahr 2001 z.B. im Schwerpunkt „Langzeitarbeitslosigkeit senken“ eine bestimmte Anzahl von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung gebracht werden muss. Die Fortschritte auf dem Weg zur Zielerreichung werden monatlich kontrolliert.

Anhang 3: Förderstatistik

Zugänge und Abgänge werden in den folgenden Tabellen **kumulativ** seit Beginn bis zum Zähltag des CAST-Programms, den 23. August 2001, ausgewiesen. Die Tabellen mit Beständen weisen den Stand vom Zähltag auf.

Tabelle A4: Zugänge in CAST nach Wirtschaftszweig des Arbeitsplatzes

Wirtschaftszweige	Anzahl	Prozent
A Land- und Forstwirtschaft	10	1,7%
B Fischerei und Fischzucht	1	0,2%
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	2	0,3%
D Verarbeitendes Gewerbe	65	11,0%
E Energie und Wasserversorgung	1	0,2%
F Baugewerbe	16	2,7%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	81	13,7%
H Gastgewerbe	79	13,3%
<i>darunter: H 553 Restaurants, Cafes, Eisdielen und Imbisshallen</i>	50	8,4
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	47	7,9%
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	0,5%
K Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	183	30,9%
<i>darunter: K 745 Gewerbsm. Vermittlung u. Überlassung v. Arbeitskräften</i>	48	8,1%
<i>darunter: K 747 Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln</i>	78	13,2%
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	13	2,2%
M Erziehung und Unterricht	8	1,4%
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	35	5,9%
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	39	6,6%
P Private Haushalte	9	1,5%
Q Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0	0,0%
gesamt	592	100,0%

Anmerkung: Wirtschaftszweige nach der europäischen Klassifikation NACE, wobei die stärksten Einzelwirtschaftsgruppen in der Untergliederung separat aufgeführt werden. Für die letzten Monate ist mit weiteren Nachmeldungen von Bewilligungen zu rechnen.

Quelle: IAB-Auswertung der CAST-Förderdatei zum Stichtag 23. August 2001.

Tabelle A5: Überblick über die CAST-Förderungen zum Zählstichtag am 23. August 2001

		Zugang			Abgang			Bestand		
		MZM	SGI	ges.	MZM	SGI	ges.	MZM	SGI	ges.
gesamt		514	78	592	108	16	124	406	62	468
Modell-Art	<i>MZM: AN-Anteil SV-Beitr.</i>	141		141	31		31	110		110
	<i>MZM: nur Kindergeld</i>	49		49	15		15	34		34
	<i>MZM: AN-SV+ Kindergeld</i>	324		324	62		62	262		262
	<i>SGI</i>		78	78		16	16		62	62
Geschlecht	<i>Männer</i>	180	33	213	41	12	53	139	21	160
	<i>Frauen</i>	334	45	379	67	4	71	267	41	308
gering qualifi-	<i>ja (gemäß CAST-Richtlinie)</i>		70	70		14	14		56	56
langzeitarbeitslos	<i>ja (gemäß CAST-Richtlinie)</i>	111	17	128	19	4	23	92	13	105
	<i>nein</i>	403	61	464	89	12	101	314	49	363
abgeschlossene	<i>ja</i>	219	25	244	40	5	45	179	20	199
Berufsausbildung	<i>nein</i>	295	53	348	68	11	79	227	42	269
behindert	<i>ja</i>	11	0	11	3	0	3	8	0	8
	<i>nein</i>	503	78	581	105	16	121	398	62	460
ausl. Staatsangehörigkeit	<i>EU-Angehörige</i>	3	2	5	1	0	1	2	2	4
	<i>Türkei</i>	9	0	9	5	0	5	4	0	4
	<i>Sonstige</i>	32	4	36	9	1	10	23	3	26
Altersgruppen bei Zugang	<i>bis unter 25 Jahre</i>	51	24	75	13	9	22	38	15	53
	<i>25-unter 35 Jahre</i>	184	22	206	36	6	42	148	16	164
	<i>35-unter 45 Jahre</i>	204	19	223	47	1	48	157	18	175
	<i>45-unter 55 Jahre</i>	70	13	83	12	0	12	58	13	71
	<i>55-65 Jahre</i>	5	0	5	0	0	0	5	0	5
Schulabschluss	<i>Abitur</i>	19	2	21	6	1	7	13	1	14
	<i>Fachhochschulreife</i>	11	2	13	4	1	5	7	1	8
	<i>Hauptschulabschluss</i>	243	51	294	45	12	57	198	39	237
	<i>kein Hauptschulabschluss</i>	127	12	139	30	2	32	97	10	107
	<i>mittlere Reife /FOS-Reife</i>	114	11	125	23	0	23	91	11	102
Status vor Eintritt	<i>arbeitslos</i>	346	52	398	68	15	83	278	37	315
	<i>sozialverspfl. beschäftigt</i>	39	11	50	10	1	11	29	10	39
	<i>selbstständig</i>	2	1	3	0	0	0	2	1	3
	<i>geringfügig beschäftigt</i>	46	3	49	6	0	6	40	3	43
	<i>Stille Reserve</i>	37	6	43	13	0	13	24	6	30
	<i>Berufsrückkehrer(in)</i>	44	5	49	11	0	11	33	5	38
Dauer der Arbeitslosigkeit	<i>bis unter 6 Monate</i>	203	25	228	46	9	55	157	16	173
	<i>6 Monate bis unter 1 Jahr</i>	78	14	92	16	1	17	62	13	75
	<i>1 Jahr und länger</i>	89	15	104	13	5	18	76	10	86
	<i>nicht alo oder Angabe fehlt</i>	144	24	168	33	1	34	111	23	134
Leistungsbezug vor Eintritt	<i>Arbeitslosengeld (ALG)</i>	92	21	113	17	3	20	75	18	93
	<i>Arbeitslosenhilfe (ALHI)</i>	96	10	106	19	4	23	77	6	83
	<i>Sozialhilfe als Lohnersatz</i>	210	5	215	45	1	46	165	4	169
	<i>ALG + erg Sozialhilfe</i>	3	0	3	0	0	0	3	0	3
	<i>ALHI + erg. Sozialhilfe</i>	4	1	5	0	0	0	4	1	5
	<i>sonstige Lohnersatzl.</i>	31	2	33	14	1	15	17	1	18
	<i>ohne Leistungsbezug</i>	78	39	117	13	7	20	65	32	97
Arbeitszeit	<i>Vollzeit</i>	159	46	205	36	11	47	123	35	158
	<i>Teilzeit über 30 Std. bis VZ</i>	62	7	69	10	1	11	52	6	58
	<i>Teilzeit über 20 bis 30 Std.</i>	181	22	203	43	4	47	138	18	156
	<i>Teilzeit 15 bis 20 Std.</i>	112	3	115	19	0	19	93	3	96
SGB III-Leistung (UBV=Unterstützung der Beratung und Vermittlung)	<i>Mobilitätshilfen/UBV</i>	23	2	25	3	1	4	20	1	21
	<i>Trainingsmaßnahmen</i>	9	0	9	1	0	1	8	0	8
	<i>Mobilitätshi./UBV+Training</i>	3	0	3	1	0	1	2	0	2
	<i>keine</i>	479	76	555	103	15	118	376	61	437
Oualifiz. SGI	<i>ja</i>		12	12		1	1		11	11

Tabelle A6: Zugänge in CAST vom 1. Juli 2000 bis zum Zählstichtag am 23. August 2001

		Mainzer Modell						SGI-Modell				CAST - gesamt
		E- berswa lde	Neu- ruppin	Ko- blenz	Ma- yen	Mon- tabau r	Neuwi ed	Chem- nitz	Neun- kirchen	Saar- brücken	Saar- louis	
gesamt		48	53	146	86	111	70	1	49	5	23	592
Modell-Art	<i>Mainzer Modell</i>	48	53	146	86	111	70					514
	<i>SGI-Modell</i>							1	49	5	23	78
Geschlecht	<i>Männer</i>	7	6	77	24	38	28	0	19	2	12	213
	<i>Frauen</i>	41	47	69	62	73	42	1	30	3	11	379
gering quali- fiziert	<i>ja (gemäß CAST-Richtlinie)</i>							1	49	4	16	70
langzeit- arbeitslos	<i>ja (gemäß CAST-Richtlinie)</i>	21	29	19	18	16	8	1	9	0	7	128
	<i>nein</i>	27	24	127	68	95	62	0	40	5	16	464
abgeschlos. Berufsausb.	<i>ja</i>	32	42	46	36	42	21	0	17	1	7	244
	<i>nein</i>	16	11	100	50	69	49	1	32	4	16	348
behindert	<i>ja</i>	3	1	2	2	3	0	0	0	0	0	11
	<i>nein</i>	45	52	144	84	108	70	1	49	5	23	581
ausl. Staats- angehörigkeit	<i>EU-Angehörige</i>	0	0	0	0	1	2	0	2	0	0	5
	<i>Türkei</i>	0	0	6	1	0	2	0	0	0	0	9
	<i>Sonstige</i>	0	1	23	2	1	5	0	1	0	3	36
Altersgruppe bei Zugang	<i>bis unter 25 Jahre</i>	7	13	11	8	4	8	0	16	2	6	75
	<i>25-unter 35 Jahre</i>	14	12	59	25	49	25	1	11	1	9	206
	<i>35-unter 45 Jahre</i>	18	16	53	39	48	30	0	13	0	6	223
	<i>45-unter 55 Jahre</i>	6	12	22	14	10	6	0	9	2	2	83
	<i>55-65 Jahre</i>	3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	5
Schul- abschluss	<i>Abitur</i>	1	2	7	8	0	1	0	2	0	0	21
	<i>Fachhochschulreife</i>	1	2	6	0	1	1	0	1	1	0	13
	<i>Hauptschulabschluss</i>	15	15	70	38	63	42	0	33	2	16	294
	<i>kein Hauptschulabschluss</i>	8	13	41	23	26	16	0	5	2	5	139
	<i>mittlere Reife /FOS-Reife</i>	23	21	22	17	21	10	1	8	0	2	125
Status vor Eintritt	<i>arbeitslos</i>	47	47	92	42	78	40	1	30	3	18	398
	<i>sozialvers.pfl. beschäftigt</i>	1	2	19	5	7	5	0	10	0	1	50
	<i>selbstständig</i>	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3
	<i>geringfügig beschäftigt</i>	0	1	13	10	8	14	0	1	2	0	49
	<i>Stille Reserve</i>	0	0	11	16	5	5	0	5	0	1	43
	<i>Berufsrückkehrer(in)</i>	0	3	11	12	13	5	0	2	0	3	49
Dauer der Arbeitslosig- keit	<i>bis unter 6 Monate</i>	18	22	63	18	52	30	0	13	1	11	228
	<i>6 Monate bis unter 1 Jahr</i>	12	13	20	5	22	6	1	9	2	2	92
	<i>1 Jahr und länger</i>	18	18	15	21	10	7	0	9	0	6	104
	<i>nicht alo oder Angabe fehlt</i>	0	0	48	42	27	27	0	18	2	4	168
Leistungs- bezug vor Eintritt	<i>Arbeitslosengeld (ALG)</i>	12	22	21	10	18	9	0	8	2	11	113
	<i>Arbeitslosenhilfe (ALHI)</i>	26	23	21	5	10	11	0	8	1	1	106
	<i>Sozialhilfe als Lohnersatz</i>	2	3	59	40	72	34	0	4	0	1	215
	<i>ALG + erg. Sozialhilfe</i>	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	<i>ALHI + erg. Sozialhilfe</i>	1	0	3	0	0	0	0	1	0	0	5
	<i>sonstige Lohnersatzl.</i>	3	0	8	15	2	3	1	0	0	1	33
	<i>ohne Leistungsbezug</i>	4	5	31	16	9	13	0	28	2	9	117
Arbeitszeit	<i>Vollzeit</i>	4	14	56	27	41	17	0	25	4	17	205
	<i>Teilzeit über 30 Std. bis VZ</i>	5	20	16	3	9	9	1	6	0	0	69
	<i>Teilzeit über 20 bis 30 Std.</i>	27	10	37	29	41	37	0	16	0	6	203
	<i>Teilzeit 15 bis 20 Std.</i>	12	9	37	27	20	7	0	2	1	0	115
SGB III- Leistungen	<i>Mobilitätshilfen/ UBV</i>	4	12	3	0	4	0	0	0	0	2	25
	<i>Trainingsmaßnahmen</i>	0	4	3	0	2	0	0	0	0	0	9
	<i>Mobilitätshi./UBV+Training</i>	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3
	<i>keine</i>	44	36	139	86	104	70	1	49	5	21	555
Qualif. SGI	<i>ja</i>							0	12	0	0	12

Tabelle A7: Bestand in CAST am Zählstichtag am 23. August 2001

		Mainzer Modell						SGI-Modell				CAST gesamt
		Eberswalde	Neuruppin	Koblentz	Mayen	Montabaur	Neuwied	Chemnitz	Neunkirchen	Saarbrücken	Saarlouis	
gesamt		38	48	110	63	90	57	1	38	5	18	468
Modell-Art	Mainzer Modell	38	48	110	63	90	57					406
	SGI-Modell							1	38	5	18	62
Geschlecht	Männer	6	6	57	15	32	23	0	11	2	8	160
	Frauen	32	42	53	48	58	34	1	27	3	10	308
berufliche Qualif.	ja (gemäß CAST-Richtlinie)							1	38	4	13	56
langzeit-arbeitslos	ja (gemäß CAST-Richtlinie)	17	25	14	14	16	6	1	7	0	5	105
	nein	21	23	96	49	74	51	0	31	5	13	363
abgeschl.	ja	25	39	36	28	36	15	0	15	1	4	199
Berufsauch	nein	13	9	74	35	54	42	1	23	4	14	269
behindert	ja	3	1	2	2	0	0	0	0	0	0	8
	nein	35	47	108	61	90	57	1	38	5	18	460
ausl. Staatsangehörigkeit	EU-Angehörige	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	4
	Türkei	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	4
	Sonstige	0	1	16	0	1	5	0	0	0	3	26
Altersgruppe bei Zugang	bis unter 25 Jahre	6	11	9	4	3	5	0	9	2	4	53
	25-unter 35 Jahre	12	11	44	23	38	20	1	8	1	6	164
	35-unter 45 Jahre	13	14	38	24	41	27	0	12	0	6	175
	45-unter 55 Jahre	4	12	18	12	8	4	0	9	2	2	71
	55-65 Jahre	3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	5
Schulabschluss	Abitur	1	2	4	6	0	0	0	1	0	0	14
	Fachhochschulreife	1	2	3	0	0	1	0	0	1	0	8
	Hauptschulabschluss	12	14	57	29	52	34	0	26	2	11	237
	kein Hauptschulabschluss	6	12	28	16	20	15	0	3	2	5	107
	mittlere Reife /FOS-Reife	18	18	18	12	18	7	1	8	0	2	102
Status vor Eintritt	arbeitslos	37	43	71	33	64	30	1	20	3	13	315
	sozialvers.pfl. beschäftigt	1	2	13	2	6	5	0	9	0	1	39
	selbstständig	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3
	geringfügig beschäftigt	0	1	12	6	7	14	0	1	2	0	43
	Stille Reserve	0	0	6	10	4	4	0	5	0	1	30
	Berufsrückkehrer(in)	0	2	8	11	9	3	0	2	0	3	38
Dauer der Arbeitslosigkeit	bis unter 6 Monate	15	19	47	12	39	25	0	7	1	8	173
	6 Monate bis unter 1 Jahr	9	12	15	4	20	2	1	9	2	1	75
	1 Jahr und länger	14	17	13	17	10	5	0	5	0	5	86
	nicht alo oder Angabe fehlt	0	0	35	30	21	25	0	17	2	4	134
Leistungsbezug vor Eintritt	Arbeitslosengeld (ALG)	9	21	15	9	17	4	0	6	2	10	93
	Arbeitslosenhilfe (ALHI)	21	20	15	4	8	9	0	5	1	0	83
	Sozialhilfe als Lohnersatz	2	3	46	29	56	29	0	3	0	1	169
	ALG + erg. Sozialhilfe	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	ALHI + erg. Sozialhilfe	1	0	3	0	0	0	0	1	0	0	5
	sonstige Lohnersatzl.	1	0	4	9	1	2	1	0	0	0	18
	ohne Leistungsbezug	4	4	24	12	8	13	0	23	2	7	97
Arbeitszeit	Vollzeit	3	13	45	18	31	13	0	18	4	13	158
	Teilzeit über 30 Std. bis VZ	4	19	11	2	8	8	1	5	0	0	58
	Teilzeit über 20 bis 30 Std.	21	8	27	20	32	30	0	13	0	5	156
	Teilzeit 15 bis 20 Std.	10	8	27	23	19	6	0	2	1	0	96
SGB III-Leistungen	Mobilitätshilfen/UBV	3	11	2	0	4	0	0	0	0	1	21
	Trainingsmaßnahme	0	4	2	0	2	0	0	0	0	0	8
	Mobilitätshilfe/UBV+Training	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
	keine	35	32	106	63	83	57	1	38	5	17	437
Qualif. SGI	ja							0	11	0	0	11

Tabelle A8: Abgänge aus CAST vom 1. Juli 2000 bis zum Zählstichtag am 23. August 2001

		Mainzer Modell						SGI-Modell		CAST gesamt
		Eberswalde	Neuruppin	Köblenz	Mayen	Montabaur	Neuwied	Neunkirchen	Saarlouis	
gesamt		10	5	36	23	21	13	11	5	124
Modell-Art	<i>Mainzer Modell</i>	10	5	36	23	21	13			108
	<i>SGI-Modell</i>							11	5	16
Geschlecht	<i>Männer</i>	1	0	20	9	6	5	8	4	53
	<i>Frauen</i>	9	5	16	14	15	8	3	1	71
gering qualifiziert	<i>ja (gemäß CAST-Richtlinie)</i>							11	3	14
langzeitarbeitslos	<i>ja (gemäß CAST-Richtlinie)</i>	4	4	5	4	0	2	2	2	23
	<i>nein</i>	6	1	31	19	21	11	9	3	101
abgeschlossene Berufsausbildung	<i>ja</i>	7	3	10	8	6	6	2	3	45
	<i>nein</i>	3	2	26	15	15	7	9	2	79
behindert	<i>ja</i>	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	<i>nein</i>	10	5	36	23	18	13	11	5	121
ausl. Staatsangehörigkeit	<i>EU-Angehörige</i>	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	<i>Türkei</i>	0	0	3	1	0	1	0	0	5
	<i>Sonstige</i>	0	0	7	2	0	0	1	0	10
Altersgruppe bei Zugang	<i>bis unter 25 Jahre</i>	1	2	2	4	1	3	7	2	22
	<i>25-unter 35 Jahre</i>	2	1	15	2	11	5	3	3	42
	<i>35-unter 45 Jahre</i>	5	2	15	15	7	3	1	0	48
	<i>45-unter 55 Jahre</i>	2	0	4	2	2	2	0	0	12
Schulabschluss	<i>Abitur</i>	0	0	3	2	0	1	1	0	7
	<i>Fachhochschulreife</i>	0	0	3	0	1	0	1	0	5
	<i>Hauptschulabschluss</i>	3	1	13	9	11	8	7	5	57
	<i>kein Hauptschulabschl.</i>	2	1	13	7	6	1	2	0	32
	<i>mittlere Reife /FOS-Reife</i>	5	3	4	5	3	3	0	0	23
Status vor Eintritt	<i>arbeitslos</i>	10	4	21	9	14	10	10	5	83
	<i>sozialverspfl. beschäftigt</i>	0	0	6	3	1	0	1	0	11
	<i>geringfügig beschäftigt</i>	0	0	1	4	1	0	0	0	6
	<i>Stille Reserve</i>	0	0	5	6	1	1	0	0	13
	<i>Berufsrückkehrer(in)</i>	0	1	3	1	4	2	0	0	11
Dauer der Arbeitslosigkeit	<i>bis unter 6 Monate</i>	3	3	16	6	13	5	6	3	55
	<i>6 Monate bis unter 1 Jahr</i>	3	1	5	1	2	4	0	1	17
	<i>1 Jahr und länger</i>	4	1	2	4	0	2	4	1	18
	<i>nicht alo oder Angabe fehlt</i>	0	0	13	12	6	2	1	0	34
Leistungsbezug vor Eintritt	<i>Arbeitslosengeld</i>	3	1	6	1	1	5	2	1	20
	<i>Arbeitslosenhilfe</i>	5	3	6	1	2	2	3	1	23
	<i>Sozialhilfe als Lohnersatz</i>	0	0	13	11	16	5	1	0	46
	<i>sonstige Lohnersatzl.</i>	2	0	4	6	1	1	0	1	15
	<i>ohne Leistungsbezug</i>	0	1	7	4	1	0	5	2	20
Arbeitszeit	<i>Vollzeit</i>	1	1	11	9	10	4	7	4	47
	<i>Teilzeit über 30 Std. bis VZ</i>	1	1	5	1	1	1	1	0	11
	<i>Teilzeit über 20 bis 30 Std.</i>	6	2	10	9	9	7	3	1	47
	<i>Teilzeit 15 bis 20 Std.</i>	2	1	10	4	1	1	0	0	19
SGB III-Leistungen (UBV=Unterstützung der Beratung und Vermittlung)	<i>Mobilitätshilfen/UBV</i>	1	1	1	0	0	0	0	1	4
	<i>Trainingsmaßnahme</i>	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	<i>Mobilitätshi./UBV+Training</i>	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	<i>keine</i>	9	4	33	23	21	13	11	4	118
Qualifizierung SGI	<i>ja</i>							1	0	1

Hintergrund der Förderstatistik

Die am CAST-Programm beteiligten Modellarbeitsämter nehmen statistische Angaben zu den bewilligten Förderfällen in einer besonderen CoSach⁴⁷-Datenbank auf.

Die Daten werden seit April 2001 monatlich in die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit übermittelt und bilden die Grundlage für die Förderstatistik (ST98). Durch einen Zugriff auf diese Datei besteht die Möglichkeit, die Einzeldaten vertieft zu analysieren und typische Förderkonstellationen aus den verfügbaren Merkmalen heraus zu arbeiten.

Bei dieser Statistik handelt es sich um eine kumulierte Statistik; d.h. mit jeder Datenlieferung werden immer alle Zugänge und Abgänge seit Projektbeginn und der Bestand des jeweiligen Berichtsmonats (hier August) geliefert. Die nachstehende Übersicht A1 beschreibt das Satzformat, mit dem die Daten in CAST ST98.mdb eingelesen werden.

Bewilligungen (Zugänge)

Bisher wurden die Bewilligungen in den Arbeitsämtern in der Arbeitsvermittlung zum Bearbeitungszeitpunkt manuell erfasst. Ein Förderantrag kann innerhalb von 6 Wochen nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses gestellt werden. In der Regel vergeht noch beträchtliche Zeit, bis alle Antragsunterlagen vorliegen und die Daten ausgewertet werden können. Daher fallen die Arbeitsaufnahme, der Bewilligungszeitpunkt im Arbeitsamt und die statistische Erfassung deutlich auseinander. Die hier wiedergegebenen Auswertungen der Förderstatistik ordnen die Bewilligungen dem Monat der geförderten Arbeitsaufnahme zu (Zugänge, Arbeitsaufnahmen). Daher können sich Abweichungen in der monatlichen Zuordnung der Bewilligungen zu den Meldungen der Arbeitsämter über Antragsannahme und Bewilligung ergeben. Die statistischen Förderzahlen sind mindestens für die letzten 2 bis 3 Monate i.d.R. untererfasst und werden in den folgenden Monaten nachträglich korrigiert.

Die Bewilligungen werden in den Analysen des IAB in der Regel kumuliert ausgewertet, da auf Grund der bisher geringen Förderzahlen eine Monatsstatistik keine Strukturen erkennen lässt. Es handelt sich bei den Bewilligungen also, sofern nicht anders ausgewiesen, um alle CAST-Eintritte seit Beginn der Förderung.

Bestände

Die Zahl der durch CAST geförderten Beschäftigungsverhältnisse an einem Stichtag (Bestände) wird durch Abgleich des Stichtags mit dem Datum von eingebuchtem Beginn und Ende der Förderung ermittelt. Auch hier können sich durch nachträgliche Bewilligungen oder durch nachträgliche Korrektur des Förderendes bei Abbruch der Beschäftigung Korrekturen bei Neuauswertungen ergeben.

Abgänge

Abgänge werden erfasst, wenn das eingebuchte Förderende in den Auswertungszeitraum fällt. Bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen wird als Förderende bisher das Enddatum des Bewilligungszeitraums (maximal 18 Monate bzw. künftig 36 Monate) nach Beschäftigungsbeginn eingegeben. Handelt es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis, wird der erwartete Termin für das Auslaufen der Beschäftigung registriert. Sofern das Beschäftigungsverhältnis vor dem vorgesehenen Termin aufgelöst wird, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer/innen gekündigt haben, sollen die Arbeitsämter im Eingabefeld „Projektende“ das Datum vom geplanten Förderende auf das tatsächliche Ende setzen und den Abbruch der Förderung markieren. Dadurch wird kenntlich, ob es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis oder den Abbruch einer Beschäftigung handelt. Auch bei den Abgängen kann es zu nachträglichen Korrekturen der Statistik kommen.

Förderdauer

Für die laufenden Fälle ist durch die Differenz zwischen Beginn- und Endedatum der geförderten Beschäftigung die *bewilligte Förderdauer* zu berechnen. Bei den bereits aus der Förderung ausgeschiedenen Fällen handelt es sich um die *tatsächliche Förderdauer* für ein Beschäftigungsverhältnis. Da bei einem Arbeitgeberwechsel bei Vorliegen der Einkommensvoraussetzungen im Mainzer Modell durchaus eine erneute Förderung in Frage kommt, muss im weiteren Verlauf des Projektes auf die kumulierte Förderung einer Person in mehreren aufeinander folgenden Beschäftigungsverhältnissen geachtet werden.

Kundennummern

Bei der Neuerfassung der Personendaten findet im Arbeitsamt eine Prüfung der Kundennummer und ein Abgleich mit den bisherigen Kundendaten statt. Es wird außerdem das betreffende Bewerberangebot im Verfahren coArb⁴⁸ abgemeldet. Auch für Abgänger aus der Sozialhilfe werden bei Eintritt in das CAST-Förderprogramm Kundennummern angelegt. Die Kundennummern erlauben die Identifikation von Arbeitgeberwechseln und den Abgleich mit Daten zur Arbeitslosigkeit.

⁴⁷ CoSach= Computer-Unterstützung für die Sachbearbeitung in der Abt. Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung.

⁴⁸ Computerunterstützte Arbeitsvermittlung.

Übersicht A1: Satzbeschreibung der CAST-Förderdatei

Name	Inhalt/Ausprägung	Zusatzinformationen
Arbeitsamt	Arbeitsamtsnummer	
Geschäftsstelle	Nebenstellen-Nr	
Massnahmen-Nr.	Nummer	ermöglicht Berechnung der im Betrieb geförderten Personen
Geburtsdatum	Datum	
Alter	Zahl	berechnetes Alter in Jahren am Erfassungstag
Geschlecht	M=männlich, W=weiblich	
Beginn CAST	Datum	Aufnahme der geförderten Beschäftigung
Ende CAST	Datum	bei Bewilligung: Ende der Förderung; bei Abbruch oder Abgang: tatsächliches Ende
Nationalität	Länderkennzahl	
Schulabschluss	A=Abitur; F=Fachhochschulreife; H=Hauptschulabschluss K=Kein Hauptschulabschluss; M= Mittl. Reife/FOS	
Berufsausbildung	J=Ja, N=Nein	
langzeitarbeitslos	J=Ja, N=Nein	Anrechenbarkeit von Unterbrechungen gem. § 18 SGB III + Zeiten ohne Beschäftigung
Arbeitslosigkeit	Datum	Beginn der Arbeitslosigkeit
Behinderung	J=Ja, N=Nein	
Kindergeldzuschlag	J=Ja, N=Nein	Kindergeldzuschlag im MZM
Modellart	31=MZM AN-Anteil SV-Beitr.; 32=MZM nur Kindergeldzuschlag; 33=MZM AN-SV + Kindergeldzuschlag 34=SGI-Modell	Art der Förderung
gering qualifiziert SGI	J=Ja, N=Nein	gering qualifiziert gemäß ursprüngliche CAST-Richtlinie
Wirtschaftsklasse	3-Steller	Wirtschaftsklasse des geförderten Arbeitsplatzes
SGB III Leistungen	Kombination mit 1=Mobilitätshilfen / UBV; 2=Trainingsmaßnahme; 3=Mobilitätshilfen / UBV + Trainingsmaßnahme; 4=Keine	Mögliche zusätzliche Förderung nach SGB III / UBV = Unterstützung der Beratung und Vermittlung
Qualifizierung SGI	J=Ja, N=Nein	Inanspruchnahme von Qualifizierungsmaßnahme nach SGI
Arbeitszeit	1=Vollzeit; 2=Teilzeit über 30 Std.-VZ; 3=Teilzeit über 20 Std.-30 Std.; 4=Teilzeit ab 15 Std.-20 Std.	
Leistungsbezug vor Eintritt	1=Arbeitslosengeld (ALG); 2=Arbeitslosenhilfe (ALHI); 3= Sozialhilfe als Lohnersatz; 4= ALG + erg. Sozialhi.; 5= ALHI + erg. Sozialhilfe; 6= ohne Leistungsbezug	
vorzeitiger Abbruch	J=Ja, N=Nein	
Status vor CAST	Erwerbsstatus vor CAST: A=arbeitslos; Q= sozialversicherungspfl. beschäftigt; R=selbstständig; T= geringfügig beschäftigt; V=Stille Reserve; W= Berufsrückkehrer	Es ist nur eine Eingabe mögl. In Einzelfällen widersprüchliche Angaben zum „Leistungsbezug vor Eintritt“ registriert.
Kunden-ID	Arbeitsamts-Kundennummer	Nr. ermöglicht, Anzahl geförderter Beschäftigungsfälle pro Arbeitnehmer/in festzustellen
Zähltag	Datum des Dateiabzugs, Statistik	ermögl. Analyse v. Änderungen
Erfassungsdatum	Datum	Datum bei Eingabe der Daten

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IAB.

Anhang 4: Auswahl der Vergleichsregionen

Im Rahmen der CAST-Begleitforschung sind auch Untersuchungen in Vergleichsregionen vorgesehen, mit denen Referenzgrößen für mögliche Arbeitsmarkteffekte von CAST in den Modellregionen ermittelt werden sollen. Hierfür wurden mögliche Vergleichsregionen ausgewählt.

Die Auswahl fand anhand von 10 Indikatoren statt, die die Vergleichbarkeit von Modell- und Vergleichsregionen in Bezug auf Beschäftigtenentwicklung, Niveau, Umschlag und Struktur der Arbeitslosigkeit und regionale Strukturgrößen kontrollieren sollen. Da es identische Arbeitsmarktreionen nicht gibt, sind Zuordnungen aufgrund von statistischen Kennziffern unumgänglich. Hier wurde auf einige Indikatoren zurückgegriffen, die sich auch in der vergleichenden Typisierung von Arbeitsamtsbezirken zum Zweck der Bewertung von Eingliederungsbilanzen bewährt haben⁴⁹. Zusätzlich wurden Indikatoren aufgenommen, die stärker die Arbeitsmarktposition der für die CAST-Förderung in Frage kommenden Personengruppe abbilden.

Übersicht A2 stellt die Indikatoren im einzelnen dar, mit Begründung für ihre Aufnahme und Angabe der jeweiligen Quelle. Die Übersicht A3 und die Tabelle A9 enthalten die entsprechenden Ergebnisse für Förder- und mögliche sowie alternative Vergleichsregionen.

Zu jedem der inzwischen 11 CAST-Arbeitsämter wurde das für die 10 in Übersicht A2 und Tabelle A9 beschriebenen und von den Ergebnissen her aufgeführten Indikatoren „ähnlichste“ Arbeitsamt im Bundesgebiet gesucht. Mit Hilfe einer Clusteranalyse, bei der jedes der 11 Modellämter das Zentrum eines Clusters bildete, wurde das nach statistischen Kriterien „nächste Nachbaramt“ bestimmt. In Übersicht A3 sind diese Bezirke als „nächste Region“ (n.R.) gekennzeichnet. Da sich einige Modellämter in den Indikatoren nur wenig unterscheiden, wurde versucht die Zahl der Vergleichsämter zu reduzieren und gemeinsame Vergleichsregionen für jeweils zwei Modellregionen zu wählen. Der „nächste Nachbar“ ist in Übersicht A3 dann jeweils unter der Spalte „Alternativen“ ausgewiesen.

Für einige Bezirke ergaben sich aufgrund der Clusteranalyse Vergleichsregionen als „nächste Nachbarn“, die weitab von den Modellregionen liegen und aufgrund ihres ökonomischen Umfeldes Besonderheiten vermuten lassen. Auch in diesen Fällen werden Vergleichsregionen vorgeschlagen, die clusteranalytisch nah und regional näher liegen.

⁴⁹ Vgl. HIRSCHENAUER [1999].

Übersicht A2: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen

Indikator	Begründung	Definition / Quelle
Anteil Langzeitarbeitslose (LZA)	Zielgruppe	Langzeitarbeitslose in % der Arbeitslosen Ende Juni 2000 <i>Eingliederungsbilanz 06/2000</i>
Anteil Arbeitslose ohne Berufsausbildung (oBAB)	Zielgruppe	Anteil Arbeitslose ohne Berufsausbildung in % der Arbeitslosen Ende Juni 2000 <i>ST4</i>
Beschäftigungsveränderung	regionale Beschäftigungsdynamik	Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (einschl. Azubis) September 1999 gegen Vorjahr <i>Eingliederungsbilanz 06/2000</i>
Fluktuationsrate 1998	Dynamik des Arbeitsmarktes, Einstellungschancen	Einstellungen in soz. pfl. Beschäftigung (einschl. Azubis) in % der Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 1998 <i>Eingliederungsbilanz 06/2000</i>
Arbeitslosenquote	Problemdruck	Arbeitslose in % der abhängigen Erwerbspersonen Juni 2000 <i>Eingliederungsbilanz 06/2000</i>
Dauer der Arbeitslosigkeit (Wochen)	Eingliederungsschwierigkeit	abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit in Wochen, Durchschnitt 7/1999-6/2000 berechnet nach der Umschlagformel <i>Eingliederungsbilanz 06/2000</i>
Betroffenheit von Arbeitslosigkeit	Stabilität von Beschäftigung, Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit	Zugänge 7/1999 -6/2000 in Arbeitslosigkeit in % der abhängigen Erwerbspersonen <i>Eingliederungsbilanz 06/2000</i>
Entlastungsquote	Umfang des Einsatzes von Arbeitsmarktpolitik	geförderte Personen in % (Arbeitslose + geförderte Personen); geförderte Personen: in ABM, SAM, Reha, Deutsch-Lehrgängen, Vorruhestand und Vollzeitäquivalente für FbW und Kurzarbeit im Juni 2000 <i>Eingliederungsbilanz 06/2000</i>
Tertiarisierungsgrad	Dienstleistungssektor als potentieller Arbeitgeber der Zielgruppe	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dienstleistungssektor am 30.6.1998 <i>Beschäftigtenstatistik</i>
Einwohner-Dichte	Siedlungsstruktur	Einwohner/qkm am 31.12.1997, dividiert durch 10 <i>StBA</i>

Quelle: IAB-Darstellung.

Die Übersicht A3 enthält in der ersten Spalte die Modellämter, eine mögliche Vergleichsregion in der zweiten Spalte und den ggf. abweichenden statistisch „nächsten Nachbarn“ in der dritten Spalte. Die Förder- und möglichen Vergleichsregionen zeigt auch Abbildung A2. Die Ausprägungen der jeweiligen Indikatoren für Förder- und mögliche sowie alternative Vergleichsarbeitsämter können Tabelle A9 entnommen werden. Die Übereinstimmung der Indikatoren zeigen auch die Abbildungen A3 bis A7.

Neubrandenburg wird vor Schwerin der Vorzug gegeben, da Schwerin sicher ein stärkeres Stadt-Umland-Gefälle aufweist als Neubrandenburg. Als Vergleichsregion zu Eberswalde und Neuruppin kann Aufwand verringert werden.⁵⁰

Bremen als Stadtstaat und Hafenstadt scheint weniger geeignet als Vergleichsregion zu Saarbrücken als Aachen, das ebenfalls Grenzregion ist.

Memmingen und Konstanz liegen weit von den Modellregionen in den südlichen Ländern mit besserer Beschäftigungsentwicklung z.B. im Tourismus.

Mit Soest kann eine weitere Region für zwei CAST-Regionen als Vergleich hergezogen werden.

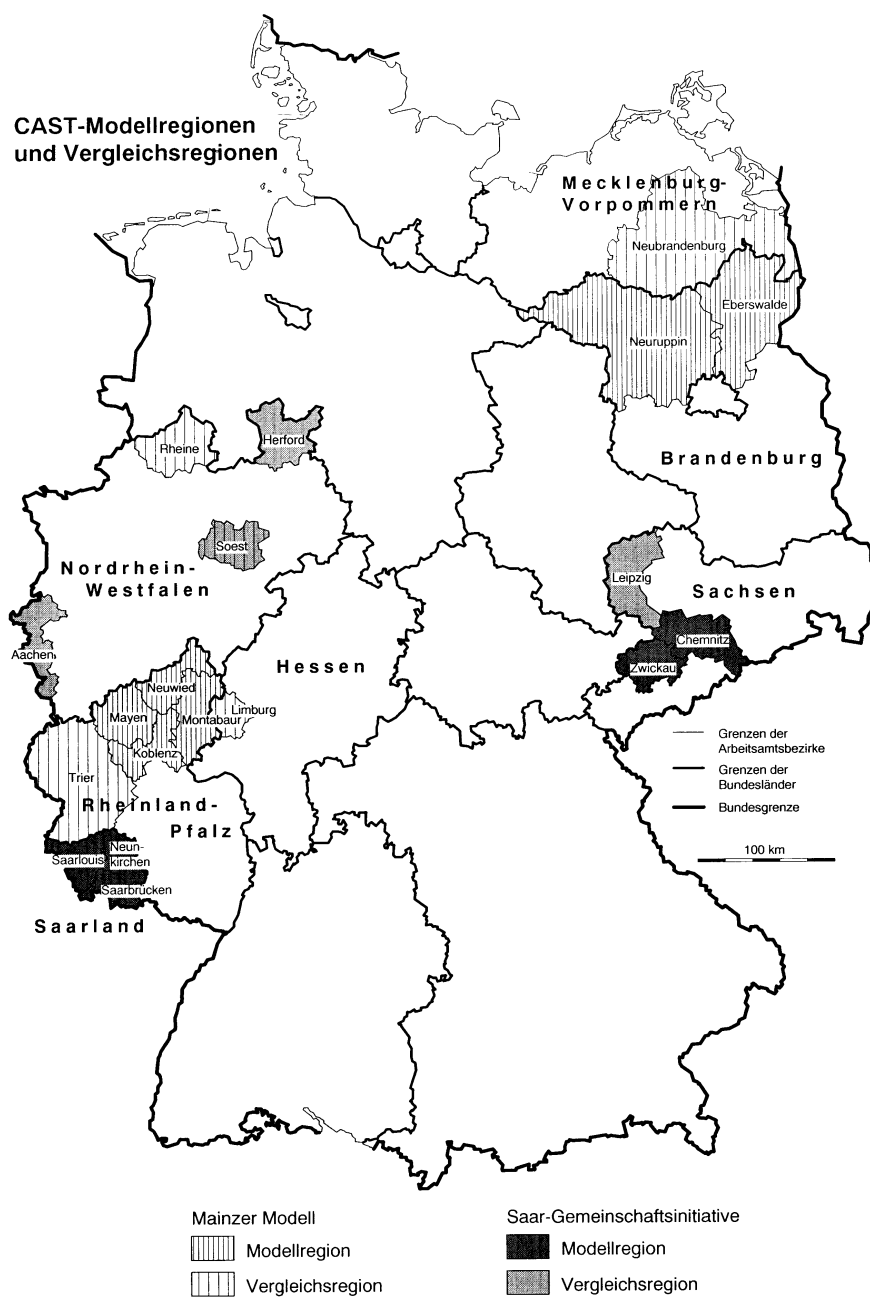
Übersicht A3: Modell- und mögliche sowie alternative Vergleichsregionen

CAST-Modellamt	mögliche Vergleichsregion	Alternative
036 Eberswalde	031 Neubrandenburg (n.R.)	
038 Neuruppin	031 Neubrandenburg	033 Schwerin (n.R.)
073 Chemnitz	075 Leipzig	093 Erfurt (n.R.)
092 Zwickau	075 Leipzig (n.R.)	
519 Koblenz	443 Limburg (n.R.)	
531 Mayen	563 Trier (n.R.)	
535 Montabaur	377 Rheine	839 Memmingen (n.R.)
539 Neunkirchen	353 Herford (n.R.)	
547 Neuwied	383 Soest (n.R.)	
555 Saarbrücken	311 Aachen	214 Bremen (n.R.)
559 Saarlouis	383 Soest	634 Konstanz (n.R.)

Anmerkung: n.R.: nächste Region, nach der Clusteranalyse geringster Abstand.

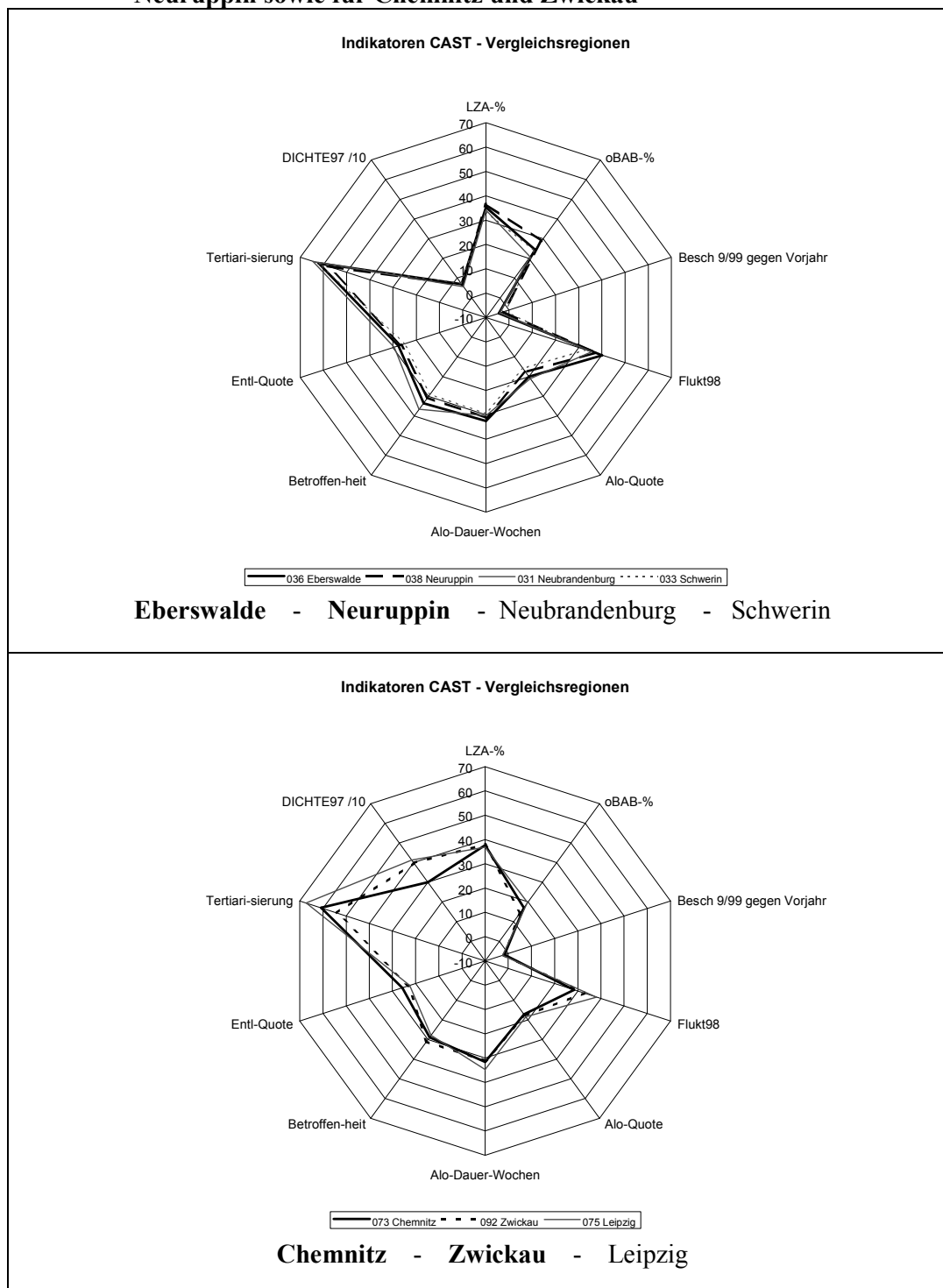
Quelle: IAB-Auswertung der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit.

⁵⁰ Für Chemnitz und Zwickau sowie für Neuwied und Saarlouis bietet sich jeweils eine gemeinsame Vergleichsregion an, obwohl sie von HIRSCHENAUER [1999] anderen Regionstypen zugeordnet werden (vgl. Kapitel 3). Dies ist auf das erweiterte Indikatorenpektrum und die aktualisierte Zahlenbasis zurückzuführen.

Abbildung A2: Karte mit Förder- und möglichen Vergleichsregionen

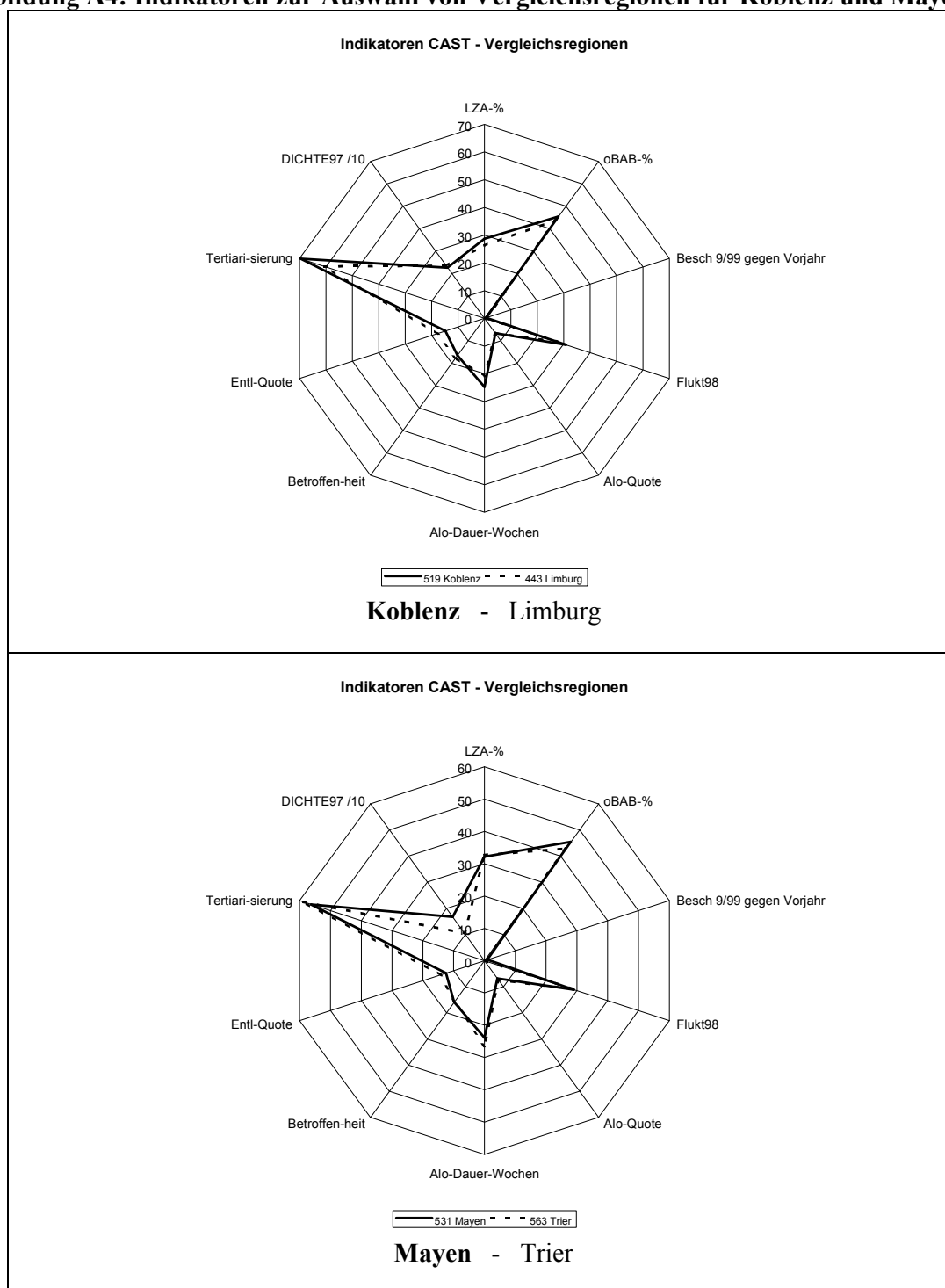
Anmerkung: Der sächsische Arbeitsamtsbezirk Zwickau ist erst ab Sommer 2001 Förderregion.
 Quelle: IAB-Darstellung.

Abbildung A3: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Eberswalde und Neuruppin sowie für Chemnitz und Zwickau



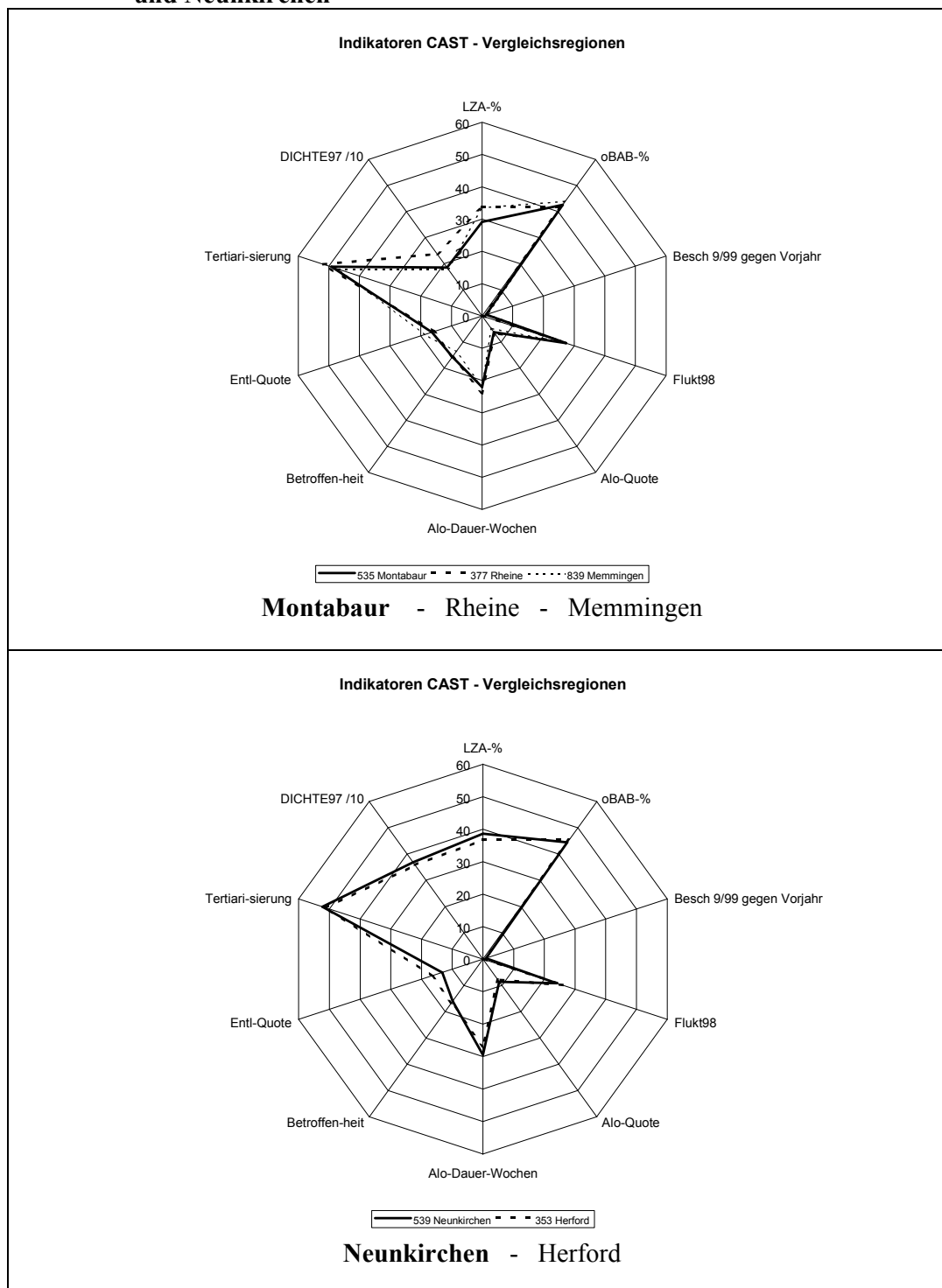
Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf die Arbeitsamtsbezirke.

Quelle: IAB-Berechnungen.

Abbildung A4: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Koblenz und Mayen

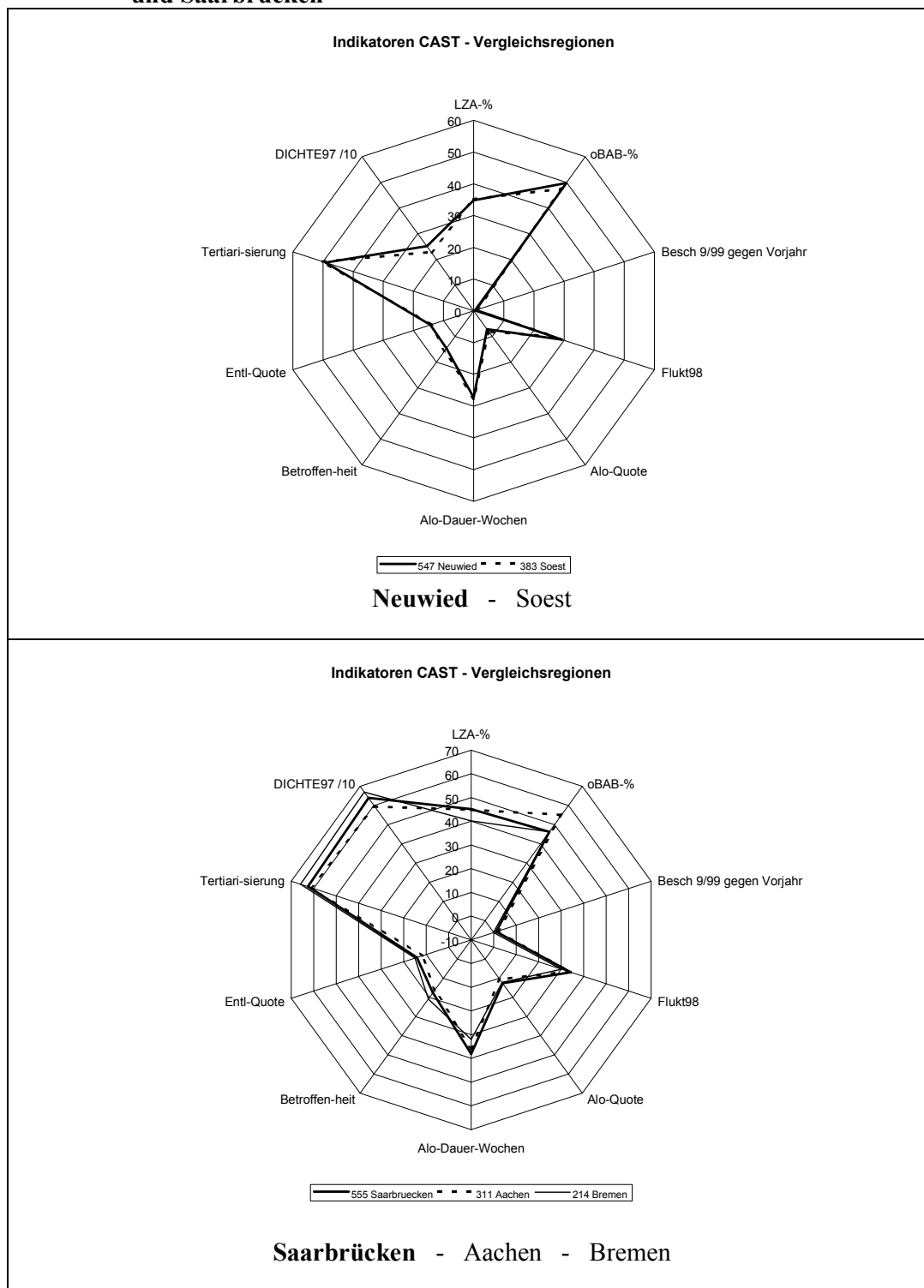
Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf die Arbeitsamtsbezirke.

Quelle: IAB-Berechnungen.

Abbildung A5: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Montabaur und Neunkirchen

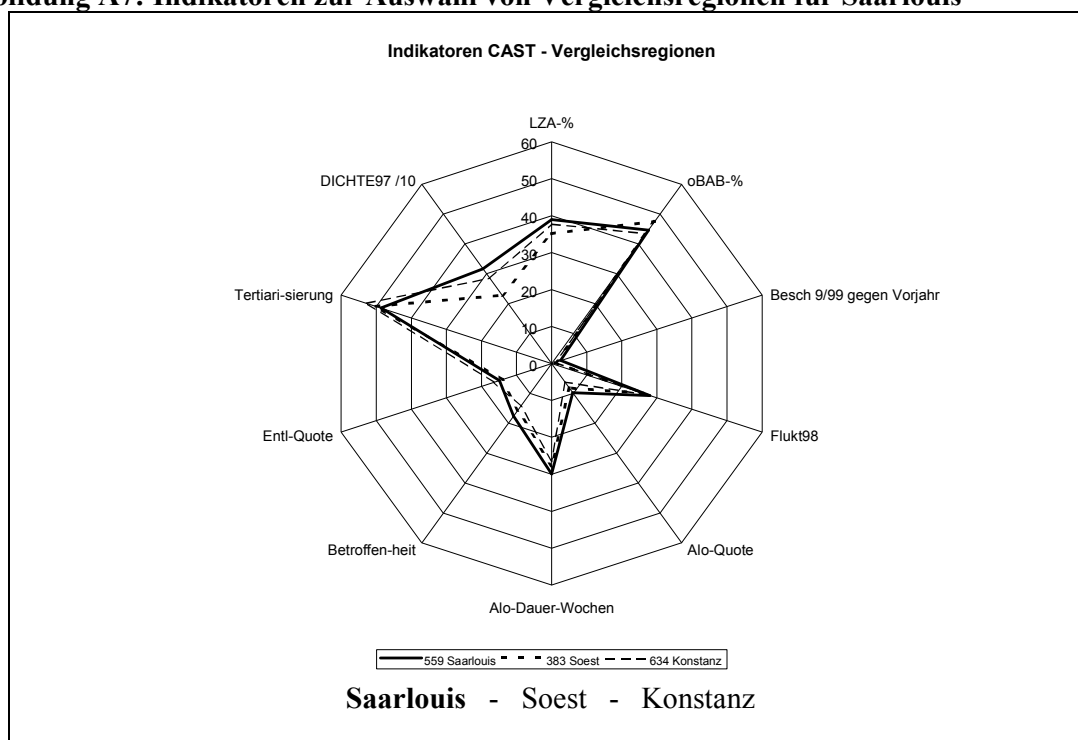
Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf die Arbeitsamtsbezirke.

Quelle: IAB-Berechnungen.

Abbildung A6: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Neuwied und Saarbrücken

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf die Arbeitsamtsbezirke.

Quelle: IAB-Berechnungen.

Abbildung A7: Indikatoren zur Auswahl von Vergleichsregionen für Saarlouis

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf die Arbeitsamtsbezirke.

Quelle: IAB-Berechnungen.

Tabelle A9: Ausprägungen von Indikatoren der Förder- und möglicher sowie alternativer Vergleichsarbeitsämter

Arbeitsamt	Modell	Anteil LZA Juni 2000 %	Anteil Arbeitslose ohne Aus- bildung Juni 2000 %	Veränderung der Beschäfti- gung 9/1999 gegen Vorjahr %	Fluktuations- rate 1998 %	Arbeits- losen- quote Juni 2000 %	durchschnittl. Dauer der Arbeitslosig- keit in Wo- chen	Betrof- fenheit von Ar- beitslo- sigkeit %	Entlastungs- Quote Juni 2000 %	Tertiari- sierungs- grad 30.6.1998 %	Einwohner- dichte 1997 Einw./qkm* 10 ⁻¹
036 Eberswalde	MZM	35,3	24,4	-4,4	40,2	20,0	32,5	33,5	27,6	62,2	7,0
038 Neuruppin	MZM	36,6	28,8	-2,4	37,1	17,7	31,2	30,7	26,5	58,2	6,5
031 Neubrandenburg	vgl	34,1	20,9	-4,0	35,6	21,0	30,3	36,6	29,5	64,5	5,7
033 Schwerin	vgl ?	33,6	23,8	-1,5	33,0	15,9	29,4	29,0	25,1	61,7	7,3
073 Chemnitz	SGI	37,7	17,1	-1,7	28,5	17,2	31,6	28,9	25,8	60,9	30,0
092 Zwickau	SGI	37,9	14,6	-1,9	32,9	17,9	31,2	31,0	23,0	54,0	39,8
075 Leipzig	vgl	36,9	19,7	-2,5	38,1	18,4	34,6	27,9	22,5	67,2	41,4
519 Koblenz	MZM	28,6	45,3	+0,6	30,8	6,7	24,7	16,5	14,8	69,6	22,6
443 Limburg	vgl	26,3	43,8	+0,6	27,4	6,6	20,8	17,6	18,0	60,5	23,4
531 Mayen	MZM	32,1	45,4	+0,9	29,0	6,8	23,8	15,9	12,5	56,3	16,8
563 Trier	vgl	32,6	42,8	+0,2	28,8	7,4	26,4	15,7	14,3	58,7	10,5
535 Montabaur	MZM	29,1	42,5	+1,3	27,4	6,2	22,1	15,6	16,4	49,1	18,5
377 Rheine	vgl	33,6	41,6	+0,3	25,5	6,6	23,8	15,7	15,7	51,7	23,8
839 Memmingen	vgl ?	33,5	43,8	+1,7	27,4	4,8	22,1	13,6	18,8	46,8	17,8
539 Neunkirchen	SGI	38,6	44,4	+1,0	24,0	8,6	29,4	16,0	13,2	52,3	36,8
353 Herford	vgl	36,6	45,4	+0,4	25,9	7,8	26,8	16,6	16,6	51,1	35,8
547 Neuwied	MZM	34,8	49,7	+0,7	29,3	7,2	27,3	14,6	14,4	49,1	25,1
383 Soest	vgl	35,1	47,5	+1,0	26,1	8,1	27,7	15,6	14,1	50,0	22,8
555 Saarbruecken	SGI	45,1	46,3	+1,1	34,3	12,6	38,1	17,6	14,1	62,7	64,0
311 Aachen	vgl	44,8	55,1	+1,9	33,4	10,6	35,9	16,2	11,8	61,3	59,4
214 Bremen	vgl ?	40,1	46,2	-0,1	30,2	12,2	32,0	20,9	15,1	65,9	66,9
559 Saarlouis	SGI	38,9	44,7	+2,6	28,0	9,8	29,9	17,6	14,8	48,6	31,7
383 Soest	vgl	35,1	47,5	+1,0	26,1	8,1	27,7	15,6	14,1	50,0	22,8
634 Konstanz	vgl ?	37,7	43,4	+1,0	27,7	6,2	26,4	14,2	16,4	52,7	28,5

Quelle: IAB-Berechnungen.

Literatur

- BENDER, STEFAN, BRUNO KALTENBORN, HELMUT RUDOLPH und ULRICH WALWEI [1999]: *Förderung eines Niedriglohnsektors: Die Diagnose stimmt, die Therapie noch nicht*, IAB-Kurzbericht Nr. 6, 14. Juni 1999, Nürnberg.
- BENDER, STEFAN, und HELMUT RUDOLPH [1999]: *Kosten eines gestaffelten Zuschusses zu den Sozialversicherungsbeiträgen*, IAB-Werkstattbericht Nr. 8, 11. Juni 1999, Nürnberg.
- BENDER, STEFAN, HELMUT RUDOLPH und ULRICH WALWEI [1999]: *Beschäftigungsförderung: Staatliche Zuschüsse zur Sozialversicherung hinter der 630DM-Grenze?*, Prüfung eines Teilzeitmodells zur Verbesserung von niedrigen Monatseinkommen, IAB-Kurzbericht Nr. 8, 19. August 1999, Nürnberg.
- BUSLEI, HERMANN, und VIKTOR STEINER [1999]: *Beschäftigungseffekte von Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich*, ZEW-Wirtschaftsanalysen - Schriftenreihe des ZEW, Bd. 42, November 1999, Baden-Baden.
- BUSLEI, HERMANN, und VIKTOR STEINER [2000]: „Beschäftigungseffekte und fiskalische Kosten von Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 33, H. 1, S. 54-67.
- Deutscher Bundestag [1998]: „Arbeit schaffen statt Arbeitslosigkeit finanzieren“, Antrag verschiedener Abgeordneter und der Fraktion der SPD, *Bundestagsdrucksache*, 13/10850, 27. Mai 1998, Bonn.
- Deutscher Bundestag [1999]: „Wachsende Arbeitslosigkeit von geringqualifizierten Arbeitslosen“, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage verschiedener Abgeordneter und der Fraktion der PDS, *Bundestagsdrucksache*, 14/808, 21. April 1999, Bonn.
- DÜCKERT, THEA, und MARGARETA WOLF [1999]: „Thesenpapier: Bündnisgrüne Analysen und Vorschläge zur Beschäftigungspolitik“, *Neue Zeitsouveränität - Neue Beschäftigungsfelder*, Mehr Jobs in der Dienstleistungsgesellschaft schaffen!, Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen (Hrsg.), lang & schlüssig, 14. Wahlperiode, Nr. 04, Juni 1999, Bonn, S. 7-16.
- FELS, GERHARD, ROLF G. HEINZE, HEIDE PFARR und WOLFGANG STREECK [2000]: *Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer*, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.), Bericht der Wissenschaftlergruppe Arbeitsgruppe Benchmarking des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom November 1999, Januar 2000, Berlin.
- GERSTER, FLORIAN, und INGOLF DEUBEL [1999]: „Arbeit muß sich lohnen!“, Das Mainzer Modell für Beschäftigung und Familienförderung, *Wirtschaftsdienst*, Jg. 79, H. I, S. 39-43.
- GIERSCH, VOLKER [2000a]: „Chance für mehr Beschäftigung verspielt?“, *Wirtschaft*, Journal der IHK Saarland, H. 7, S. 48.
- GIERSCH, VOLKER [2000b]: „Auf falschem Kurs“, *Wirtschaft*, Journal der IHK Saarland, H. 10, S. 52.
- GIERSCH, VOLKER, und RICHARD WEBER [2001]: „Auf ein gutes neues Jahr“, *Wirtschaft*, Journal der IHK Saarland, H. 1, S. 1.

- GOLDING, ROLAND [2000]: *Erschließung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für geringqualifizierte Arbeitslose und Sozialhilfebeziehende im Rahmen des § 18 Abs. 5 BSHG und der freien Förderung gemäß § 10 SGB III*, Zusammenfassende Ergebnisse der G.I.B.-Recherche vom Dezember 1999/Januar 2000, Unveröffentlichtes Manuskript, Bottrop.
- HIRSCHENAUER, FRANZISKA [1999]: „Clusteranalytische Typisierung der west- und ostdeutschen Arbeitsamtsbezirke zur vergleichenden Betrachtung regionaler Eingliederungsbilanzen“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, H. 2, S.169-184.
- Immobilienzeitung [2001]: „Rettung mit dem Mainzer Modell“, *Immobilienzeitung*, 12. April 2001.
- JAGODA, BERNHARD [1998]: „Ergebnisse 1996 und geschäftspolitische Ziele 1997 – Wie lassen sich die Herausforderungen gemeinsam bewältigen?“, *Arbeit und Beruf*, H. 3, S. 65-68.
- KALTENBORN, BRUNO [1999a]: *Arbeitsmarkteffekte subventionierter Sozialabgaben*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 228, September 1999, Nürnberg.
- KALTENBORN, BRUNO [1999b]: *Fiskalische Effekte und Beschäftigungswirkungen einer degressiven Bezuschussung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung*, Gutachten im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, IAB-Werkstattbericht Nr. 14, 26. August 1999, Nürnberg.
- KALTENBORN, BRUNO [1999c]: *Wirkungsanalysen von Niedriglohnsubventionen*, IAB-Werkstattbericht Nr. 19, 6. Dezember 1999, Nürnberg.
- KALTENBORN, BRUNO [2000]: „Arbeitsmarkteffekte von Niedriglohnsubventionen“, *Sozialer Fortschritt*, Jg. 49, H. 4, April 2000, S. 85-90.
- KLÖS, HANS-PETER [1998]: *Arbeit plus Transfers*, Zur Reform der kommunalen Beschäftigungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Nr. 243, Köln.
- KNAUP, HORAND, ELISABETH NIEJAHR und ULRICH SCHÄFER [1999]: „SCHRÖDERS Denkfabrik“, *Der Spiegel*, H. 19, 10. Mai 1999, S. 30-37.
- Mannheimer Morgen [2001]: „Kleiner Dämpfer für Über-Landesvater Kurt Beck“, *Mannheimer Morgen*, 19. Mai 2001.
- PIELENZ, HANS-JOACHIM, und HANS DIETER MUNKER [2001]: „Arbeitsamt 2000“, *Personal*, H. 4, S. 190-193.
- RIPHAHN, REGINA T., und KLAUS F. ZIMMERMANN [1999]: *Schaffung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte*, unveröffentlichte Gutachterliche Stellungnahme im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, IZA, 24. Juni 1999, Bonn.
- Saarbrücker Zeitung [2001]: „Ein Modellversuch für den Müllhaufen?“, *Saarbrücker Zeitung*, 3. Juli 2001, S. 6.
- SCHLAUCH, REZZO, MARGARETA WOLF und THEA DÜCKERT [1999]: *Den Knoten im Bündnis für Arbeit aufknüpfen*, Beschäftigungspotentiale nutzen, 500000 neue Jobs schaffen, unveröffentlichter Beschluß des AK I [der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen] vom 15. Juni 1999, 11. Juni 1999, o.O.
- SCHREINER, OTTMAR [1998]: „Gestaffelte Sozialabgaben - Ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument“, *Kölner Politische*, H. 2, S. 15-19.

- SCHUPP, JÜRGEN, u.a. [1999]: „Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen im Niedriglohnbereich: Wenig zielgerichtet und teuer“ *DIW-Wochenbericht*, Jg. 66, H. 27, 8. Juli 1999, S. 499-509.
- STREECK, WOLFGANG, und ROLF HEINZE [1999]: „An Arbeit fehlt es nicht“, *Der Spiegel*, H. 19, 10. Mai 1999, S. 38-45.
- SUNDE, UWE, ANJA THALMAIER und KLAUS F. ZIMMERMANN [1999]: „Arbeitsplätze für Geringqualifizierte“, *Wirtschaftsdienst*, Jg. 79, H. XII, Dezember 1999, S. 723-730.
- THALMAIER, ANJA, und KLAUS F. ZIMMERMANN [1999]: *Schaffung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte II*, unveröffentlichte 2. Gutachterliche Stellungnahme im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, IZA, 26. Juli 1999, Bonn.
- VOß, WERNER [1999]: *Modelle zur Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte*, Eine Recherche zu lohnentlastenden Konzepten, Otto Brenner Stiftung, Arbeitsheft Nr. 8, Juli 1999, Berlin.
- WALWEI, ULRICH [1999]: „Mehr Beschäftigung durch subventionierte Sozialabgaben?“, *Wirtschaftsdienst*, Jg. 79, H. VIII, S. 469-472.
- WEINKOPF, CLAUDIA [1999]: *Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte*, Überarbeitete und aktualisierte Fassung eines Gutachtens für die Staatskanzlei von Schleswig-Holstein, Institut für Arbeit und Technik (Hrsg.), Graue Reihe, H. 1999-06, Gelsenkirchen.

Publikationen des Forschungsverbundes

KALTENBORN, BRUNO, CHRISTIAN BRINKMANN und CLAUDIA WEINKOPF [2000]: *Evaluierung des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms CAST*, Projektbrief Nr. 1 des Forschungsverbundes aus IAB / IAT / Dr. Kaltenborn zur Evaluierung von CAST im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, November 2000, Bonn u.a.

BITTNER, SUSANNE, ACHIM VANSELOW und CLAUDIA WEINKOPF [2001]: *Das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm CAST: Erste Umsetzungserfahrungen*, Projektbrief Nr. 2 des Forschungsverbundes aus IAB / IAT / Dr. Kaltenborn zur Evaluierung von CAST im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, April 2001, Gelsenkirchen.

HOLLEDERER, ALFONS, und HELMUT RUDOLPH [2001]: *Erste Ergebnisse zur Teilnehmerstruktur des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms CAST*, Projektbrief Nr. 3 des Forschungsverbundes aus IAB / IAT / Dr. Kaltenborn zur Evaluierung von CAST im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, August 2001, Nürnberg.

Projektteam des Forschungsverbundes

Dr. Bruno Kaltenborn (*Projektkoordination Forschungsverbund*)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit

Christian Brinkmann (*Ansprechpartner IAB*)

Dr. Lutz Bellmann

Alfons Holleder

Helmut Rudolph

Thorsten Schank PhD

Dr. Ulrich Walwei

Dr. Eberhard Wiedemann

Institut Arbeit und Technik (IAT)

Dr. Claudia Weinkopf (*Projektleitung IAT*)

Susanne Bittner

Achim Vanselow

Autor/innen des 1. Zwischenberichts

Susanne Bittner (IAT) hat das Studium der Sozialwissenschaften an der Gerhard-Mercator-Universität in Duisburg 1996 abgeschlossen und ist seitdem als wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAT beschäftigt. Arbeitsschwerpunkte sind die arbeitsmarkt-, sozial- und personalpolitische Forschung und Beratung. Im Themenbereich der Beschäftigungsförderung von gering Qualifizierten hat sie sich u.a. im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte „Dienstleistungspools“ mit der Frage auseinander gesetzt, wie im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen zusätzliche reguläre Arbeitsplätze geschaffen werden können.

Alfons Holleederer (IAB) absolvierte die Studiengänge Sozialwesen und Dipl.-Gesundheitswissenschaften in Nürnberg und Bielefeld. Seit 1996 war er als wissenschaftlicher Angestellter am Institut für Präventive Pneumologie u.a. für die Evaluation von Interventionsmaßnahmen zuständig und promovierte zu diesem Themenbereich. Seit Juni 2001 ist er beim IAB beschäftigt.

Dr. Bruno Kaltenborn war nach seinem Studium der Volkswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim. Seit 1996 ist er - unterbrochen durch eine externe Promotion an der Universität Mainz - im Rahmen freiberuflicher Wirtschaftsforschung und Politikberatung im Auftrag von Politik und Wissenschaft in Bonn tätig. Schwerpunkte sind die arbeitsmarkt-, sozial-, steuer- und familienpolitische Forschung und Beratung.

Helmut Rudolph (IAB) studierte Mathematik, Volkswirtschaft und Informatik an den Universitäten Bonn und Toulouse. Er arbeitet seit 1981 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Statistische Analysen und regionale Arbeitsmarktforschung des IAB. Er untersuchte in einer Vielzahl von Forschungsprojekten Strukturen der Arbeitslosigkeit und Beschäftigung sowie Erwerbsverläufe. Er analysierte Gesetzeswirkungen auf die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen und den Leistungsbezug von Arbeitslosen. Gegenwärtig evaluiert er auch ein Modellprojekt zu den Präventionswirkungen von Profiling als Instrument der Früherkennung von Risiken der Langzeitarbeitslosigkeit.

Achim Vanselow (IAT) arbeitete nach dem Abschluss seines Studiums der Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg/Lahn im Weiterbildungsbereich und ist seit 1995 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik, Abteilung Arbeitsmarkt, Schwerpunkt Flexibilität und soziale Sicherheit. Themenschwerpunkte waren bislang u.a. Ansätze zur Integration von insbesondere schwervermittelbaren Arbeitslosen durch Arbeitnehmerüberlassung in den Arbeitsmarkt und die Untersuchung der Lebens- und Arbeitssituation von „neuen Selbständigen“.

Dr. Claudia Weinkopf (IAT) studierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Dortmund. Sie arbeitet seit Anfang 1990 in der Abteilung Arbeitsmarkt des Instituts Arbeit und Technik/Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen und leitet dort seit 1993 den Forschungsschwerpunkt „Flexibilität und soziale Sicherheit“. Im Februar 1996 wurde sie an der Universität Dortmund promoviert. Arbeitsschwerpunkte sind die arbeitsmarkt-, sozial- und personalpolitische Forschung und Beratung. Im Themenbereich der Beschäftigungsförderung für gering Qualifizierte hat sie 1998 das Konzept für das so genannte „Elmshorner Modell“ in Schleswig-Holstein entwickelt und leitet seit Anfang 2000 die wissenschaftliche Begleitung der Modellprojekte für gering Qualifizierte im Rahmen des Bündnisses für Arbeit NRW.